SOMPO JAPAN

SOMPO JAPAN

2009

損保ジャパングループの社会的責任報告

CSRコミュニケーションレポート

CONTENTS

グループ概要 p2

損保ジャパングループのCSR
- トップコミットメント p4
- CSR「4つの重点課題」 p6
- ステークホルダー・エンゲージメント p8
- 国際的イニシアティブへの参画 p10
- CSR社内浸透の取り組み p11
- 巻頭特集 ESD（持続可能な開発のための教育） p12

重点課題 1 気候変動における「適応と緩和」 P16～
- 活動レポート01 気候変動の影響を受けるタイ東北部の農業従事者向け天候インデックス保険の開発に取り組む。 p18
- 活動レポート02 「紙使用量総合管理計画」を策定し、ドキュメントマネジメントが動き出す。 p20
- 活動レポート03 全国代理店組織との協同によるグリーン購入システムがスタート。 p22
- 環境方針と環境マネジメント体制 p23
- 環境関連トピックス p25
- 環境パフォーマンスデータ p24

重点課題 2 安全・安心へのリスクマネジメント P26～
- 活動レポート01 新型インフルエンザのパンデミックに備える事業継続マネジメント（BCM）の提供。 p28
- 活動レポート02 事故による社会的損失軽減を目指して、事故防止支援サービスをグローバルに展開。 p29
- 活動レポート03 健康サポート事業を通じて、健康的で活力のある社会の実現への貢献を目指す。 p30
- 安全・安心に寄与する商品・サービス p32
- 交通事故防止サービス p33

重点課題 3 CSR金融 P34～
- 活動レポート01 土壌汚染対策コストを低減し、汚染された土地の流動化を促進する包括的サービス登場。 p36
- 活動レポート02 「リフォームローンecoプラン」でエコリフォームと生物多様性保全を応援。 p37
- 活動レポート03 設定から10年、日本のエコファンドの先駆けとしてSRIファンドの裾野拡大を目指して。 p38
- CSR関連商品一覧 p40

重点課題 4 地域における協働の促進 P42～
- 活動レポート01 「協働の森づくり」を通じて、地域の自然の再生と、環境や生物多様性への関心をはぐくむ。 p44
- 企業としての活動 p46
- 海外の活動 p50
- 社員ひとりひとりの社会貢献活動 p48

損保ジャパングループ CSRのあゆみ

（年度）

1976
- （財）損保ジャパン美術財団設立

1977
- （財）損保ジャパン記念財団設立

1990
- 「地球環境問題に対するプロジェクト・チーム」を結成
- 「地球環境リスク・マネジメント室」を設置

1992
- ECO委員会に4分科会設置
  （省資源分科会、社会貢献分科会A（企業）、社会貢献分科会B（個人）、商品分科会）
- 「地球環境室」設置
- 環境汚染賠償責任保険販売開始

1993
- 社員のボランティア組織「ちきゅうくらぶ」活動開始
- 「市民のための環境公開講座」開始

1997
- 事務本部ビルISO14001取得（国内金融機関初）

1998
- 環境レポート発行（国内金融機関初）
- 全国の地区本部・支店・支社に独自の環境マネジメントシステムを導入
- 「安田火災地球環境憲章」を制定

1999
- （財）損保ジャパン環境財団設立
- エコファンド『ぶなの森』設定
- 本社ビルISO14001取得
- 「ちきゅうくらぶ社会貢献ファンド」開始
- 記念財団NPO法人設立資金助成開始

2001
- サスティナビリティレポート発行（国内金融機関初）

お客さまへの責任
- 活動レポート リテールビジネスモデルの革新 p52
- お客さまの声を活かす p54
- 事故対応サービスの品質向上 p55

代理店への責任
- 活動レポート 代理店訪問 p56
- 代理店の業務品質向上支援 p58

株主・投資家への責任
- 株主・投資家とのコミュニケーション p59

従業員への責任
- 活動レポート ダイバーシティ推進 p60
- 雇用の現状 p62
- 教育研修 p63
- 働きやすい職場環境づくり p64
- ワーク・ライフ・バランス支援 p65

- 美術・文化事業 p66
- コンプライアンスの推進 p68
- ガバナンス体制 p70
- 外部からの表彰 p71
- 第三者意見 p72

編集方針

- 損保ジャパングループの社会的責任報告である本レポートは、過去の取り組みの成果を一方的に報告する情報開示ツールではなく、CSR経営の改善や向上に向けて、ステークホルダーとのエンゲージメントのための、すなわち未来に向けた対話を行うための重要なツールと位置づけています。
- 幅広い取り組みの中から、損保ジャパングループがとりわけ注力すべきCSR「4つの重点課題」への取り組み状況を優先的に報告しています。これらの課題ごとに章立てを行い、長期的スパンでのPDCAサイクルに基づく継続的改善プロセスをお伝えすることを目指しました。
- 各業務の担当部門がCSRの課題を事業プロセスにいかに組み込むかを自ら考え、執筆し、報告することを目指しました。
- 市民社会組織からの「第三者意見」をIIHOE【人と組織と地球のための国際研究所】へ依頼しました。2008年度のレポートで「一層の努力を求めたい点」および「取り組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点」とされた項目については、その取り組み状況を本レポートの該当する各ページに記載しています。
- 財務面・経済面に関する詳細な情報については、別途「損保ジャパンの現状2009」を発行しています。あわせてご参照ください。

報告対象期間
2008年度（2008年4月～2009年3月）の取り組みを中心に、2009年度の展開や方針についても一部報告しています。

報告対象組織
損保ジャパンおよび国内・海外グループ会社、損保ジャパン記念財団、損保ジャパン美術財団、損保ジャパン環境財団。
一部、損保ジャパン代理店の全国組織（J-SA、AIRジャパン）の取り組みを含みます。

情報提供手段
- ホームページ：同内容のPDFファイルおよび、環境パフォーマンスの詳細なデータを掲載しています。 http://www.sompo-japan.co.jp/about/csr/
- 英語版冊子："Corporate Social Responsibility Communication 2009"を2009年10月に発行予定です。

参考にしたガイドライン
- GRI「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン」第3版
- ISO26000（組織の社会的責任国際規格）CD.1ドラフト

編集
コーポレートコミュニケーション企画部　CSR・環境推進室

（年度）

2002
- 合併 損保ジャパン誕生
- 「第1回ステークホルダーミーティング」開催
- 「損保ジャパン環境方針」制定
- 「損保ジャパン社会貢献方針」制定
- 全国の地区本部・支店・支社に"E-ことプロジェクト"導入
- 事務本部ビル「ゼロエミッション事業所宣言」
- 「人間尊重推進本部」設置

2003
- 「CSR・環境推進室」設置
- グループ全社員を対象としたCSR・環境教育プログラムを開始

2004
- SRIファンド『未来のちから』設定

2005
- 記念財団がNPO基盤強化資金助成を開始

2006
- 「市民のための環境公開講座」地方開催開始
- 本社ビルと事務本部ビルISO14001認証統合
- AIRジャパン"e-ことプロジェクト"導入
- 協働の森づくり協定事業開始

2007
- 次世代育成支援対策推進法「子育てサポート推進企業」の認定取得

2008
- エコファンド『損保ジャパン・エコ・オープン』を設定
- 『イオン好配当グリーン・バランス・オープン（愛称：みどりのふたば）』を設定

損保ジャパングループの概要

株式会社 損害保険ジャパン

会社概要（2009年3月31日現在）

創　　業	1888年（明治21年）10月
資 本 金	700億円
本社所在地	〒160-8338　東京都新宿区西新宿1-26-1
	TEL: 03-3349-3111
	URL: http://www.sompo-japan.co.jp/
取締役社長	佐藤 正敏
社 員 数	17,060名
代理店数	49,430店
国内拠点*	営業部・支店ー109、営業課・支社・営業所ー537
	サービスセンター（事故対応サービス拠点）ー265
海外拠点*	29か国・地域、93都市
大 株 主	日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口）
（上位5位）	日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口4G）
	日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）
	ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー
	第一生命保険相互会社

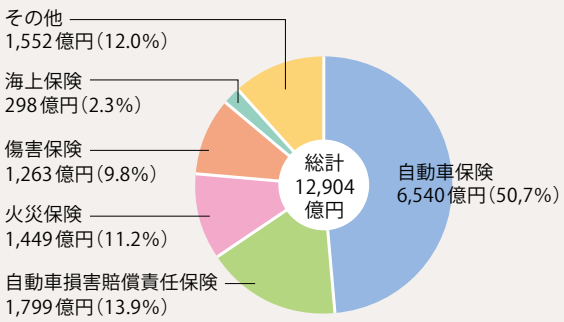
＊2009年4月1日現在

2008年度の主な経営指標

連結指標	
経常収益	17,679億円
経常利益	△1,440億円
当期純利益	△667億円
総資産額	59,133億円
純資産額	5,949億円
自己資本比率	10.0%
正味収入保険料	13,081億円

個別指標	
正味収入保険料	12,904億円
正味損害率	70.3%
正味事業費率	34.5%
保険引受利益	△922億円
経常利益	△1,538億円
ソルベンシー・マージン比率	628.5%

2008年度正味収入保険料内訳および過去5年間の推移（単体）



（単位：億円）

2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
13,519	13,709	13,627	13,450	12,904

損保ジャパンの財務情報　http://www.sompo-japan.co.jp/ir/

損保ジャパングループの目指す企業像

「リスクと資産形成に関する総合サービスグループ」という新しい事業像を確立し、自由化時代に適した自由な発想とチャレンジングな姿勢で、お客さま・代理店・マーケットに評価され続け、株主価値を向上し続ける、確固たる存在感のある企業

損保ジャパングループの経営理念

損保ジャパングループは、

- 個人のくらしと企業活動に関わるリスクに、卓越した「解」を提供することを誇りとします
- お客さまの期待を絶えず上回るサービスの提供を通して、株主価値を創造し、社員とともに成長します
- 先進的な戦略と積極的な行動により、日本を代表する、高いプレゼンスのある企業グループでありつづけます

主なグループ会社の概要（2009年4月1日現在）

❶設立年月　❷資本金　❸株主構成

損保ジャパンひまわり生命保険（株） ❶1981年7月　❷172.5億円 ❸損保ジャパン：100%	**損保ジャパン・ディー・アイ・ワイ生命保険（株）** ❶1999年4月　❷101億円 ❸損保ジャパン：90%　第一生命：10%	**損保ジャパンDC証券（株）** ❶1999年5月　❷115億円 ❸損保ジャパン：100%	**損保ジャパン・アセットマネジメント（株）** ❶1986年2月　❷12億円 ❸損保ジャパン：70%　TCW：30%
安田企業投資（株） ❶1996年12月　❷4億円 ❸損保ジャパン：50% 明治安田生命：50%	**（株）全国訪問健康指導協会** ❶2005年10月 ❷20億円（資本金10.6億円、資本準備金9.4億円） ❸損保ジャパン：86.2% オムロンヘルスケア：12.6% NTTデータ：1.2%	**（株）損保ジャパン・ヘルスケアサービス** ❶2007年4月 ❷4億円（資本金3億円、資本準備金1億円） ❸損保ジャパン：100%	**（株）損保ジャパン・リスクマネジメント** ❶1997年11月　❷3千万円 ❸損保ジャパン：50% 損保ジャパングループ：50%

グループ会社等一覧（2009年4月1日現在）

国内損害保険事業

セゾン自動車火災保険（株）
日立キャピタル損害保険（株）

生命保険事業

損保ジャパンひまわり生命保険（株）
損保ジャパン・ディー・アイ・ワイ生命保険（株）

一般事業

【損害保険関連事業】
（株）損保ジャパン調査サービス
（株）損保ジャパン企業保険サービス
（株）損保ジャパン・ハートフルライン
（株）インシュアランスマネジメントサービス
（株）損保ジャパン・ヘルスケアサービス
（株）損保ジャパン人財開発
（株）全国訪問健康指導協会
（株）損保ジャパン代理店サポート
（株）損保ジャパン・リスクマネジメント
（株）ジャパン保険サービス
大昌産業（株）
（株）ほけんの専門店
（株）さわやか保険プランニング
エリアサポートジャパン渡良瀬ホールディング（株）
（株）エリアサポートジャパン302企画室
【総務関連事業】
（株）損保ジャパン・ビルマネジメント
【事務代行・計算関連事業】
（株）損保ジャパン情報サービス
（株）損保ジャパン・システムソリューション
【調査・研究事業】
（株）損保ジャパン総合研究所

金融関連事業

損保ジャパンDC証券（株）
損保ジャパン・アセットマネジメント（株）
安田企業投資（株）
（株）損保ジャパン・クレジット

財団

（財）損保ジャパン美術財団
（財）損保ジャパン記念財団
（財）損保ジャパン環境財団

海外保険事業

Sompo Japan Claim Services（Europe）Limited
Sompo Japan Insurance Company of Europe Limited
Sompo Japan Corporate Member Limited
Ark Re Limited
Sompo Japan Insurance Company of America
Sompo Japan Fire & Marine Insurance Company of America
Sompo Japan Claim Services（America）, Inc.
Yasuda Enterprise Development America Inc.
SJA Insurance Agency, LLC
Eterna Insurance Company Limited
FGCA Limited
Yasuda Seguros S.A.
Vistomar Servicos de Vistoria Ltda.
Sompo Japan do Brasil Ltda.
Sompo Japan Insurance De Mexico, S.A. de C.V.
Sompo Japan Insurance（China）Co., Ltd.
Sompo Japan Insurance（Hong Kong）Company Limited
Sompo Japan Reinsurance Company Limited
Sompo Japan Consulting（Korea）Inc.
Sompo Japan Asia Holdings Pte. Ltd.
Sompo Japan Insurance Company（Singapore）Pte. Ltd.
PT Sompo Japan Insurance Indonesia
PGA Sompo Japan Insurance Inc.
Sompo Japan Service（Thailand）Co., Ltd.
Sompo Japan Insurance（Thailand）Co., Ltd.
United Insurance Company of Vietnam
Berjaya Sompo Insurance Berhad
Universal Sompo General Insurance Company Limited

グループ会社のご案内　http://www.sompo-japan.co.jp/about/tenpo/group/

補足説明資料

『ぶなの森』『未来のちから』について

（P 9, 35, 38-39, 41, 71に記載）

当該商品（ぶなの森、未来のちから）のご負担いただく手数料等について

■ 申込み時に直接ご負担いただく費用
- ○申込手数料：基準価額に対して、3.15%(税抜3.0%)を乗じた額を上限とします。

■ ご換金時に直接ご負担いただく費用
- ○信託財産留保額：解約請求受付日の基準価額に、0.3%を乗じた額です。

■ 保有期間中に間接的にご負担いただく費用
- ○信託報酬：総資産総額に対して、年率1.575%(税抜1.50%)です。
- ○その他の費用等：監査報酬、組入有価証券の売買の際に発生する売買委託手数料等。

＊「その他の費用等」およびこれら手数料等の合計額については保有期間・運用状況などにより変動するものであり、事前に料率・上限額等を表示することができません。詳細につきましては、各商品の投資信託説明書（交付目論見書）、運用報告書等をご確認ください。

当該商品（ぶなの森、未来のちから）の主なリスクと留意点

当ファンドは、市場価格の変動する証券に投資しますので、以下のような多様なリスクを伴います。したがって、元金が保証されているものではありません。リスクとは、投資によって資金を失う可能性、期待通りの収益を得られない可能性です。当ファンドの基準価額に影響を及ぼすリスクとしては、主として以下のようなものがあげられます。

1. 銘柄選択リスク

当ファンドでは、組入れられる個別銘柄の選択によって収益を追求するため、ベンチマーク※である東証株価指数（TOPIX）とは異なる変動をする可能性があります。また、この銘柄選択が、当ファンドの収益の源泉となる場合もありますが、株式市場全体の動向にかかわらず当ファンドの個別銘柄選択がベンチマークと比して同等あるいは優れたものであったとしても、結果的に基準価額が下落する要因となる可能性があります。

※ベンチマークとは、ファンドの運用成果を評価するための基準となる指標です。

2. 株式投資のリスク

当ファンドでは、株式を保有します。株価は、急激に予想を超えた変動をすることがあります。株式投資は、債券投資よりも長期的な成長の可能性は大きいものの、短期的には価格変動性が高いのが一般的です。
なお、株式投資の主要なリスクには「価格変動リスク」、「流動性リスク」および「株式の発行体の信用リスク」などがあります。

「価格変動リスク」

投資対象である株式の価格が、政治・経済情勢、市況等の影響を受けることによって、ファンドのポートフォリオの評価額が変動する可能性をさします。

「流動性リスク」

ファンドにとって最適な時期・価格で証券を売却できなかった場合に損失となったり、値上がり益を得る機会を逸することです。
当ファンドでは、中小型株を一部組入れる場合もありますが、これらの株式は、大型株よりも流動性に欠けることが多いといえます。また、これらの株式は大型株に比べ価格変動性が高いのが一般的です。
様々な市場リスクが「価格変動リスク」や「流動性リスク」に影響を与える可能性があります。

「株式の発行体の信用リスク」

株式の発行者の事業活動や財務状態に不利な事態が生じた場合、またはそれらに関する外部評価の変化等により当該発行者の株式の価値及び配当の規模と頻度が減少する可能性をさします。

市場での流動性は、株式の価値に影響を与える場合がある一方で、市場の厚さと同様に株式の発行者の状態により影響を受ける場合があります。この他、証券の種類、政治的・経済的な材料への反応、税金、売買量に対する市場の制限等に関する市場の動向も市場リスクに含まれます。

補足説明資料

天候デリバティブについて

（P40に記載）

当該商品（天候デリバティブ）の主なリスクと留意点

- 天候デリバティブは、気象条件を金融指標とする金融商品です。指標の結果によっては、お客さまがお受け取りになる補償金の額がお支払いされたオプション料より少なくなることや、補償金を全くお受け取りになれないことがあります。
- 天候デリバティブは、元本保証のある金融商品ではありません。
- 天候デリバティブは、預金ではありませんので、預金保険機構の補償対象ではありません。
- 天候デリバティブは、保険商品ではありませんので、損害保険契約者保護機構の補償対象ではありません。また、補償金の額がお客さまの実際の損害額や収益減少額に比べて少ない場合があります。
- 損保ジャパンが経営破綻した場合、ご契約時にお約束した補償金のお支払いが一定期間凍結されることや補償金の額が削減されることがあります。
- 天候デリバティブは、クーリングオフの対象にはなりません。
- 観測期間開始日の２週間前（申込期限日が営業日でない場合は前営業日）が申込期限となります。
- ご契約に際しては、天候デリバティブ取引に関する基本契約書（初回取引時のみ）および個別契約書（ご契約ごとに個別の契約条件を定めたもの）を損保ジャパンと取り交わしていただきます。
- 契約書に定めがある場合および法令上認められる場合を除いて、天候デリバティブ契約の解除または解約を行うことはできません。また、一度お支払いいただいたオプション料はお返しできません。
- 天候デリバティブのオプション料は、ご契約ごとに設定する契約条件に基づき個別に算出されますので、本書面において、オプション料の上限額やその算出方法を記載することはできません。実際のご契約におけるオプション料は、契約書または契約条件確認書兼申込書でご確認ください。
- オプション料は、必ず所定の期日に損保ジャパン指定の銀行口座にお振り込みください。なお、領収証は発行しておりませんので、ご了承ください。
- 天候デリバティブをご契約の際、オプション料の他にお客さまにご負担いただくのは、損保ジャパン指定の銀行口座にオプション料をお振込いただく際の振込手数料のみとなります。
- 補償金のお支払いの有無の確認や、その金額の計算は損保ジャパンが行い、損保ジャパンからお客さまへ結果をご連絡します。また、お支払いがある場合は、損保ジャパンより個別契約書に記載された決済額支払日に、お客さまの指定口座に直接お振込みいたしますので、お客さまから補償金のご請求をいただく必要はありません。
- 天候リスクヘッジのために支出したオプション料は、契約終了後に損金処理することができます。また、契約終了前に決算期末を迎える場合は、その時点における時価を評価する必要があります。実際の税務・会計処理については、公認会計士、税理士等にご確認ください。
- 登録金融機関などを媒介者としたご契約の場合でも、媒介者が、オプション料の受領および契約の締結を行うことはありません。契約の当事者は損保ジャパンとなります。

当該商品の販売会社の概要

商号　　株式会社 損害保険ジャパン

　　登録金融機関　関東財務局長（登金）第142号

加入協会　日本証券業協会

損保ジャパングループのCSR経営
～対話を礎に、持続可能な社会の実現を目指して～

新たな企業グループの誕生に向けて

株式会社損害保険ジャパンは、2009年3月13日に、日本興亜損害保険株式会社と共同持株会社を設立し、経営統合をすることに向けて合意しました。現在の損保ジャパングループは、統合により新しい企業グループを創設することで、「お客さまに最高品質の安心とサービスをご提供し、社会に貢献する新たなソリューション・サービスグループ」の実現を目指してまいります。

新しいグループが目指すソリューションのひとつに、現代社会が抱える環境問題など社会的課題への対応があります。これらの課題に対して、企業がその固有の強みを発揮することへの社会的な期待がますます大きくなっているなか、新しい企業グループは、損害保険事業を核とする本業の強みを活かしつつ、積極的にその責任を果たすことで、社会への貢献に努めてまいります。

気候変動への二つのアプローチ

損保ジャパンは、1992年のリオ地球サミットに参加して以来、一貫して地球環境問題に強くコミットをしてきました。特に気候変動に対しては、「緩和」と「適応」という二つのアプローチで取り組んできました。

まず、「緩和」については、温暖化の抑制策の一環として、損保ジャパンのCO_2総排出量を、2050年までに2002年度比で56.0%以上削減することを約束しています。さらに、重要課題として、保険を軸とする総合金融グループとしての事業特性を最大限に活かした活動に力を入れています。具体的には、低炭素社会への移行に向けた動きを支援し、加速させる「触媒」としての役割を果たすため、保険・金融商品、サービスなどの開発・提供を通じて、企業や個人のお客さまの取り組みを支援していきます。

次に、「適応」についてです。気候変動により、水、生態系、食糧、健康など地球上いたるところで私たちのくらしは影響を受けつつあります。温暖化していく世界にどのように賢く順応していくかという適応の取り組みの重要性は、予防的アプローチとともにより注目されるべきであると思います。当社グループは蓄積したリスクマネジメントに関するノウハウを活かして、「気候変動に強い、復元力のある社会」を実現するための活動にも注力していきます。

協働を生む対話を大切に

地球規模の課題でも身近な地域の課題でも、課題解決の基盤となるのは、さまざまなステークホルダーの皆さまとの「対話」です。対話とは自らも責任を負うことを前提に、より良い未来をつくるために何ができるかをともに考え、それぞれの行動につなげるために行うものです。それは協働という新たな価値を生む創造的なプロセスであると言えます。損保ジャパングループは、対話によってステークホルダーと価値観を共有し、互いに補完し合い協働することで、未来に向けた成果を生み出していきたいと考えています。

また、課題解決に向けて責任を負うのは組織ですが、それ

を担い実践するのは人であり、そのための教育が一番の要となります。そして、教育において最も重要なのは、他者と協力して課題を解決する力を、対話を通じてはぐくむことだと考えています。損保ジャパングループは「対話」の積み重ねを通じて、協働を実践できる社員をはぐくんでまいります。

持続可能な未来へ新たな一歩を

2009年、当社は「世界で最も持続可能な100社（グローバル100）」に選出されました。また同年、米国のシンクタンクが主宰する、「世界で最も倫理的な企業2009」の99社にも選出されました。これらはいずれもグローバル基準で当社の将来性や社会性を評価していただいたことを意味します。社員ともに誇りとし、一層、励んでいきたいと思います。

今年度のレポートは、この1年を振り返ってご報告するだけではなく、これまでの損保ジャパングループの取り組みと将来の方向性に関する考えをまとまった形でお伝えし、ステークホルダーの皆さまと対話するためのツールとして作成しました。忌憚のないご意見とともに、皆さまの一層のご指導・ご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

2009年7月

取締役社長　佐藤正敏

本業の強みを活かしたCSRを推進していくために「4つの重点課題」を掲げています。

損保ジャパングループが社会とともに持続的に成長する企業であるためには、損害保険事業をはじめとする本業の事業活動の強みを社会的課題の解決に活かし、社員ひとりひとりが自ら考え、行動してステークホルダーの期待に応えていくことが重要です。

下図は、損保ジャパングループのCSRの活動領域を示したものです。2006年度から損保ジャパングループとして、「本業の領域」、財団を通じた「社会貢献の3領域」、「社員の全員参加による活動領域」それぞれの領域で、とりわけ注力していくべき課題群から次の「4つの重点課題」を優先事項として絞り込みました。

1 気候変動における「適応と緩和」 （詳細p16-25）

大規模損害を伴う異常気象などの気候の不確実性、いわゆる「気候変動リスク」に、「適応と緩和」の両アプローチで対処するとともに、新しい保険・金融サービスの開発にも注力していきます。

2 安全・安心へのリスクマネジメント （詳細p26-33）

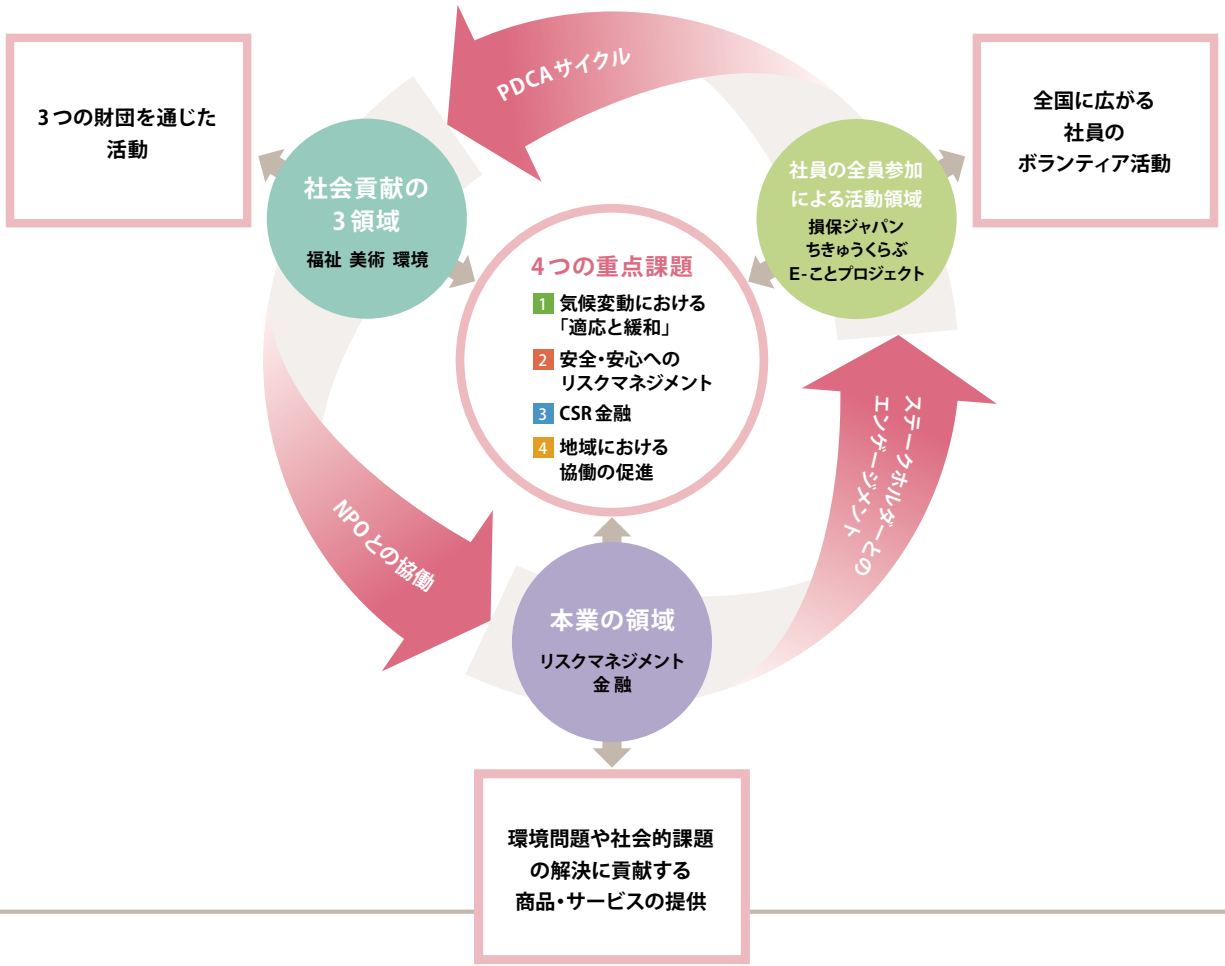
個人のくらしと企業活動に関するリスクに、卓越した「解」を提供することは経営理念でもあります。お客さまのニーズや時代の変化をとらえ、社会の安全・安心に寄与する商品・サービスを提供します。

3 CSR金融 （詳細p34-41）

投融資を通じて社会の持続可能な発展に貢献する「社会的責任投資」の普及をはじめ、金融機関としての機能を活用して社会的課題の解決を図る「CSR金融」を推進します。

4 地域における協働の促進 （詳細p42-50）

地域社会の一員として、全国約4万9,000の代理店とともに、住民、行政、NPOなどと協働して、地域の課題解決に取り組みます。また、ひとりひとりの社員の社会貢献活動のサポートを続けていきます。



損保ジャパングループのCSR「4つの重点課題」絞り込みプロセス

損保ジャパングループは、これまで、NPOとの協働活動をはじめ、有識者との対話、CSRコミュニケーションレポートの発行（発行当初は環境報告書）、CSRダイアログ、CSRコミュニケーションサイトを通じたウェブでの意見交換など、多様なステークホルダーとの地道な対話や協働活動を継続してきました。

一連の対話を通じて、身近な地域の課題から地球規模の課題まで、多種多様な課題を認識しました。その中から、「損保ジャパングループのステークホルダーにとっての関心度合い」と、「損保ジャパングループにとっての重要性の度合い」を２つの座標軸とし、優先順位が高い項目をCSR「4つの重点課題」として絞り込みを行いました。

今後、当グループにおける事業やその事業への影響の変化、多様なステークホルダーからのご意見を通じて定期的に見直していきます。

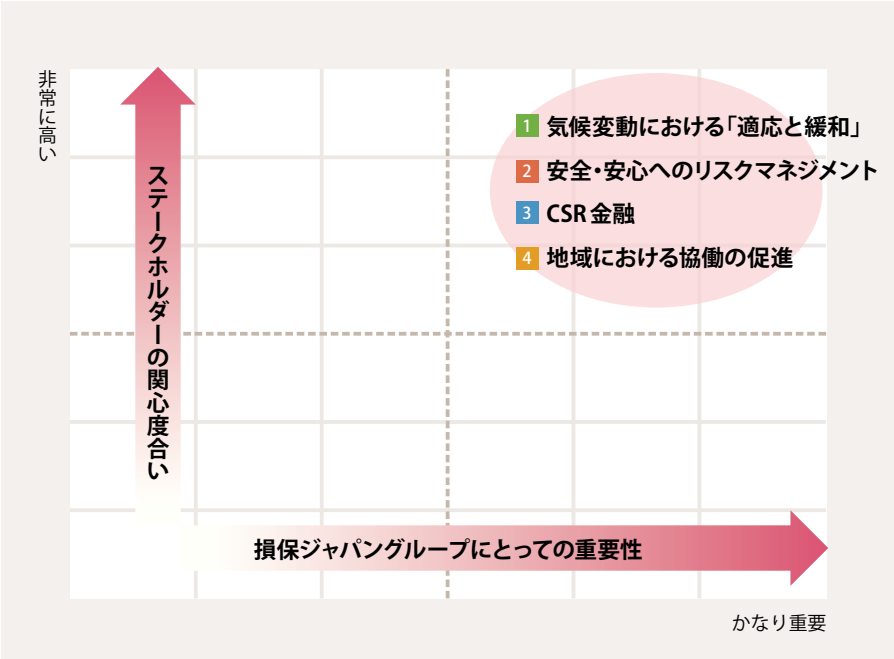
CSR「4つの重点課題」とさまざまな国内外の行動規範

企業の社会的責任に関しては、国連グローバル・コンパクトやUNEP FI（国連環境計画・金融イニシアティブ）の責任投資原則（p10参照）、日本経団連の企業行動憲章、日本損害保険協会 行動規範など、さまざまな国内外の行動規範が存在しています。これらはいずれも任意規範ですが、損保ジャパングループのCSR「4つの重点課題」を絞り込むうえで参考としています。また個々の取り組みを推進するうえでも、積極的かつ主体的に有効活用すべきと考えています。

現在、2010年9月の発行に向けて、多様なステークホルダーの参加により策定が進められている組織の社会的責任の国際規格ISO26000*も、重要な規範のひとつになると考えています。今後もこうした行動規範をふまえながら、損保ジャパングループの事業特性や強みを活かしたCSR「4つの重点課題」に注力していきます。

＊ISO26000の草案では、「中核課題」として組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティ参画及び開発の7つを提示しています。

■CSR「4つの重点課題」絞り込みの考え方（イメージ）



より良い未来に向けて責任を分かち合うために、ステークホルダー・エンゲージメントを通じてCSRの取り組みを深めています。

ステークホルダー・エンゲージメントとは

損保ジャパングループは、ステークホルダー・エンゲージメントの定義を、ISO26000（組織の社会的責任の国際規格）作業部会での日本産業界の提案に基づいて「企業が社会的責任を果たしていく過程において、相互に受け入れ可能な成果を達成するために、対話などを通じてステークホルダーと積極的にかかわりあうプロセス」と認識しています。それは「対話を通じた『信頼関係』と『協働関係』の構築プロセス」と言い換えることもできます。

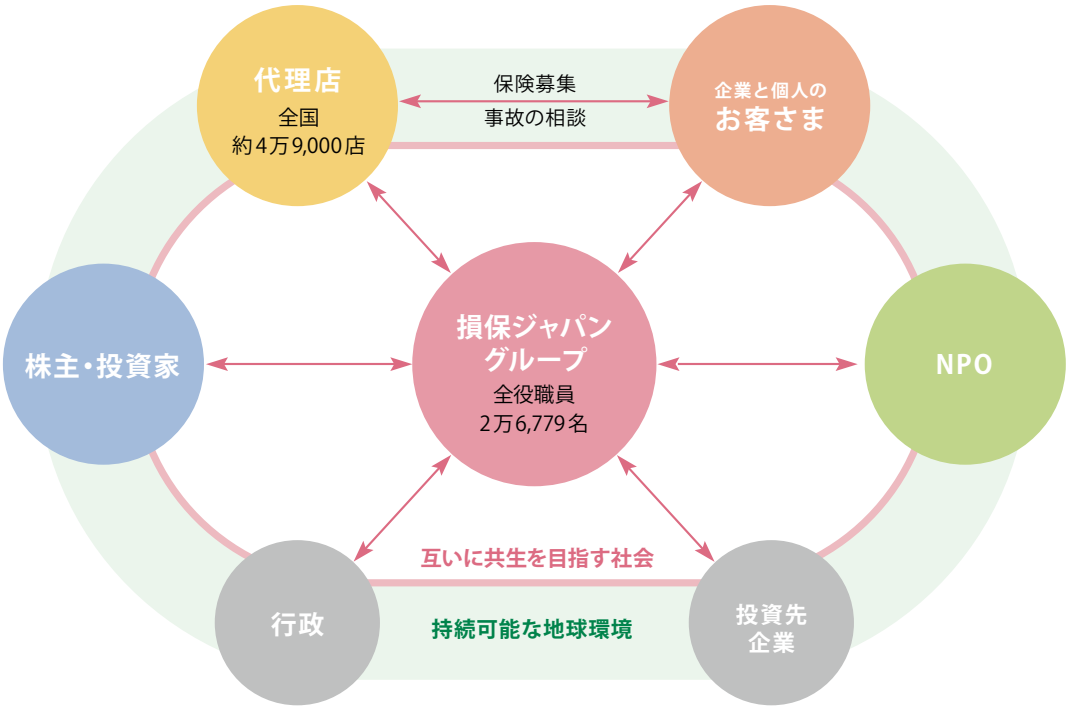
損保ジャパングループの事業活動によって影響を受ける、または事業活動に影響を与える重要なステークホルダーには、お客さま、代理店、株主、投融資先企業、行政、NPO、従業員などさまざまな方がいます。

ステークホルダー・エンゲージメントは、社会の持続可能な発展を実現するためにあらゆる組織にとって重要です。損保ジャパングループにとっても社会的責任を遂行するための重要な方法であり、CSRの取り組みを深め、より大きな成果を生み出すための中心的な活動になっているといえます。

		一方向 双方向	効果
ステークホルダー・エンゲージメント		⟷	信頼関係・ 協働関係の構築
コミュニケーション	開示	→	透明性の高い 情報の提供
	フィードバック	←	ステークホルダーの 関心を把握
	対話	⇄	相互理解の促進

＊ISO26000・・・組織が社会的責任を果たすために、「組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティ参画及び開発」という7つの課題に取り組むためのガイダンス文書として、ISO（国際標準化機構）において策定作業が進んでいる。多様な意見を反映させるために、世界中からさまざまなセクターの専門委員が参加するマルチステークホルダー対話の手法を導入したのが大きな特徴。損保ジャパンからも委員が参画している。

■損保ジャパングループの考える ステークホルダー



ステークホルダー・エンゲージメントの目的

1. お客さま・代理店の生の声やNPO・外部有識者のご指摘をはじめ、ステークホルダーの声や意見を傾聴し、意思決定に活かすことによって、当社グループ自身の革新と品質向上の力にしていくこと

2. 社会と価値観を共有し、ステークホルダーとともに未来のより良い社会を目指して行動する企業であるために、当社グループから積極的に働きかけを行い、相互理解と協働を深める推進力にすること

上記2つの重要な目的のために、損保ジャパングループからもさまざまな形でステークホルダーへと働きかけて、パートナーシップを模索してきました。ISO26000開発の背景には、持続可能な未来のために企業だけではなくすべての組織に責任ある主体としての行動を促すことが必要である、との考え方があります。損保ジャパングループは、ステークホルダーの皆さまとともに、より良い未来に向けて責任を分かち合い行動していきたいと考えています。

エンゲージメントに欠かせない「CSRコミュニケーションレポート」

損保ジャパングループでは、本レポートを、単に過去の取り組みの成果を一方的に報告する情報開示ツールではなく、ステークホルダーとのエンゲージメントのための、すなわち未来に向けた対話を行うための重要なツールと位置づけています。

私たちは、本レポートをもとにステークホルダーと対話と協働を積み重ねるエンゲージメントを実行し、その内容を活かした社内での目標設定・実施・レビューおよび社員教育といったPDCAサイクルでの取り組みを継続することで、社会的責任のありかたを模索してきました。また、その結果、ステークホルダーにとって関心度合いが高く、かつ損保ジャパングループ自身に高い重要性を持つ、優先順位の高い項目をCSR「4つの重点課題」として絞り込むことに至りました。本レポートでは、基本構成としてこの「4つの重点課題」を中心とした取り組み状況をまとめています。

■ 信頼関係と協働関係の構築に向けた取り組み事例

社会的責任投資で投資家と企業を結ぶ

エコファンド『ぶなの森』は、損保ジャパングループの社会的責任投資の中心的な投資信託商品です。自らの資金を持続可能な社会のために投資する投資家に対して、透明性確保のための情報開示や、企業の環境経営度評価の精度を高める取り組みを行っています。

（詳細p38-39）

バリューチェーンに環境取り組みの輪を広げる

保険代理店の全国組織を通じて、損保ジャパングループとともにグリーン購入をはじめとする環境取り組みの輪を代理店などのバリューチェーンに広げる取り組みを進めています。

（詳細p22）

NPOと協働して「持続可能な発展のための教育（ESD）」を推進する

各地のNPOと協働して、広い視野で社会の課題を見つけ、解決を目指す環境人材を育成する「損保ジャパンCSOラーニング制度」をはじめとするESDの取り組みに力を入れています。

（詳細p12-15）

お客さまへの情報開示と対話を継続する

損保ジャパンに寄せられるお客さまの声とこれに対する改善の取り組み状況を、「お客さまの声白書」やホームページで開示しています。また、保険金等審査会では、消費者団体・法律・医療の専門家などと継続的に保険金のお支払いの公正・適切性を審議しています。

ステークホルダーとウェブ上で直接対話を行う場として開設している「損保ジャパンCSRコミュニケーションサイト」では、損保ジャパンからも問題提起を行い、社会や環境の課題をともに考えています。

（詳細p54-55）

損保ジャパンCSRコミュニケーションサイト
http://sompo-japan.stadiams.jp/

CSRの諸課題に取り組む
国際的イニシアティブに参画しています。

カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト

Carbon Disclosure Project
（CDP）

CDPは、世界の主要な機関投資家が連携して、各国の企業に気候変動への戦略や温室効果ガスの排出量の公表を要請することで、企業の気候変動対策を促そうという国際的なプロジェクトです。2009年は、金融機関475社が参加し、約3,700の企業に情報開示を求めました。損保ジャパンは、2005年にCDPに参画し、2007年からはCDPの企画運営委員会にあたる"Carbon Disclosure Project Member"にも加わり、世界の45の機関投資家（2009年2月現在）とともに活動の普及促進に貢献しています。

カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト　http://www.cdproject.net/

持続可能な発展のための世界経済人会議

World Business Council for Sustainable Development
（WBCSD）

WBCSDは、1995年に設立された世界の企業トップによる連合体組織です。2009年4月現在、36か国約190社の企業トップが、環境と持続可能な発展に関して産業界におけるリーダーシップを発揮し、活発な議論と政策提言などの活動を行っています。

損保ジャパンは、設立時から日本の金融機関唯一のメンバーとして活動に参画しています。2002年9月には、金融機関がビジネスを通して持続可能な社会づくりを推進することをうたった「WBCSD金融セクター声明」に署名しました。

持続可能な発展のための世界経済人会議　http://www.wbcsd.org/

国連環境計画・金融イニシアティブ

United Nations Environment Programme Finance Initiative
（UNEP FI）

UNEP FIは、2009年4月現在、世界37か国・174の金融機関から構成される国際的な金融機関のネットワークです。1992年の設立以来、経済的発展と環境保護が両立する持続可能な発展を目指し、金融機関のさまざまな業務やサービスにおいて環境への配慮を進める活動を推進しています。損保ジャパンは、1995年1月に、地球規模で増加する自然災害を懸念する世界の保険会社45社とともに、環境問題に積極的に取り組んでいく内容の声明に署名し、グローバルな連携を進めています。

国連環境計画・金融イニシアティブ　http://www.unepfi.org/

国連グローバル・コンパクト

The United Nations Global Compact

2000年7月、アナン国連事務総長（当時）の提唱によって発足した国連グローバル・コンパクトは、企業が人権・労働・環境・腐敗防止などの課題に自発的に取り組み、より良い企業市民へと成長していくことを促す国連と企業のパートナーシップ・イニシアティブです。損保ジャパンは、2006年1月に参加し、積極的な取り組みを進めています。また2007年6月には、グローバル・コンパクト、WBCSD、UNEP三者により提唱された「気候に配慮するビジネスリーダー綱領」にも支持を表明しました。

国連グローバル・コンパクト　http://www.unic.or.jp/globalcomp/

責任投資原則への署名

「責任投資原則（PRI:Principles for Responsible Investment）」は、金融機関が投資の意思決定の際に「環境（Environment）」「社会（Social）」、および「コーポレート・ガバナンス（Governance）」に関する課題、いわゆるESG課題に配慮することを宣言したもので、2006年4月にUNEP FIによって策定されました。

損保ジャパンはその趣旨に賛同して、2006年5月1日に日本の保険会社として唯一署名しました。

責任投資原則
http://www.unpri.org/

「生物多様性宣言」へのサポート

日本経団連は2009年3月に「生物多様性宣言」を発表し、生物多様性の危機に対してグローバルな視点を持ち、自然循環と事業活動との調和を目指し、資源循環型経営を推進すること、国内外の組織と連携しながら、生物多様性に資する行動に取り組むことなどを宣言しました。損保ジャパングループも、他のステークホルダーと責任を分かち合い、生物多様性をはぐくむ社会づくりに向けて、自主的かつ地道・継続的に行動していきます。

日本経団連生物多様性宣言
http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/026.html

保険事業をはじめとする本業を通じたCSR実践のために、CSR・環境マネジメントシステムを活用しています。

損保ジャパングループは、本業を通じてCSRを推進していくため、CSR「4つの重点課題」を事業プロセスに組み込み、PDCAサイクルによってCSR・環境マネジメントシステムの定着・深化を図っています。2008年度は、本社各部門の推進力強化（深さ）と全国への裾野拡大（広さ）の両面から、社内でのCSRマインド向上のための施策を実施しました。

2008年度 第三者意見

全社的なCSRの推進体制および本報告書の構成として、「4つの重点課題」の中期的な成果目標策定が進んだことを受けて、「中期的な目標→今年度の目標→今年度の取り組み内容→今年度の結果と課題→次年度の目標と重点対策」を明示したPDCA（マネジメント・サイクル）の確立・拡充をさらに急ぐこと。

本社部門の推進力強化（深さ）

損保ジャパンの全国の拠点やグループ会社、および社外のステークホルダーに対して特に影響力を持つ本社部門で、本業を通じたＣＳＲの実践に努めています。

1. 本社全部門で、本業を通じたCSR・環境目標を策定

2008年度から本社に所属するすべての部門とグループ会社に対して、CSR・環境目的および目標の部門別実施計画の策定を義務化しました。これによって、すべての部門の特性を活かした、本業を通じた自主的な目標設定と、PDCAサイクルでの進捗管理を行う体制が整いました。

2. 内部監査を活用し、各部門とCSR目標や課題をコミュニケーション

CSR・環境マネジメントの実効性を高めるため、目標達成への進捗状況を確認する内部監査を実施しています。2008年度は43（本社で35、事務本部で8）の部門に対して実施しました。

また、部門でCSRレポート制作にかかわる多数の社員との間での個別対話を通じて議論を深めることによって、CSR「4つの重点課題」と、PDCAマネジメントの重要性に関して社内浸透を図りました。

3. CSR実践へのヒントを提供する専門的研修と階層別研修

2008年度は、CSRの諸課題の解決に向けて、本業を通じて実践していく動機付けやヒントを提供するため、本社やグループ会社で企画・施策推進、商品・サービス開発を担当する社員を対象に「CSRディベロップメント研修」を2回開催しました。

また、経営幹部層のCSRに関する理解・マインド醸成をさらに進めるため、新たにすべての執行役員および新任部店長を対象とした階層別研修を実施しました。

全国での裾野の拡大（広さ）

1. “E-ことプロジェクト”で全国展開

全国の拠点でのCSRの取り組みにあたっては、損保ジャパン独自のマネジメントシステム“E-ことプロジェクト”を軸に展開しています。

社内のイントラネットを活用し、各部支店での好取り組み事例をタイムリーに全国へ紹介するだけでなく、地区のCSR推進担当者が一堂に集まる全国総務課長会議や、各地のCSR実践事例についての情報共有と討議を行いました。

2.「CSR・人間尊重推進研修」の実施

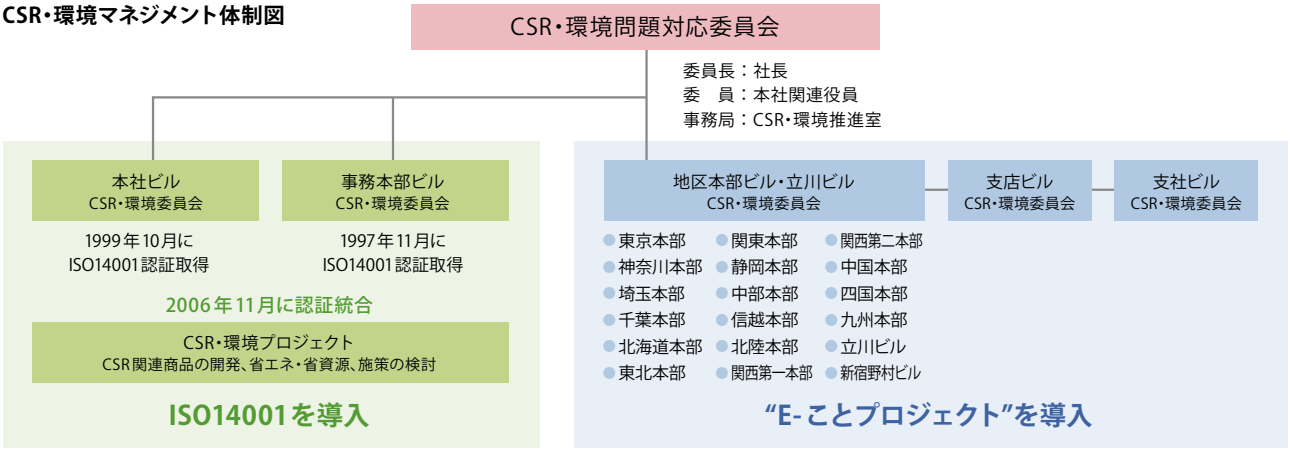
研修効果の向上を目的に、2007年度に損保ジャパングループ全役職員が必ず受講する「CSRリテラシー研修」と「人間尊重推進研修」を統合しました。2008年度はCSRレポートを教材に使い、各職場で直面する課題に具体的にどのように取り組むかについて、職場全員で話し合う討議参加型の研修を実施しました。

3. グループ会社でのCSR浸透の仕組みづくり

損保ジャパングループの主なグループ会社は、本社や事務本部ビルの中に所在し、損保ジャパン本体のCSR・環境マネジメントシステムの中で、独自の目標や実施計画を作成し活動しています。

損保ジャパンひまわり生命（株）および損保ジャパン・アセットマネジメント（株）、損保ジャパン・ヨーロッパ社では、2009年度から新たに独自のCSRの取り組みを推進するため、CSR方針と推進体制の検討を行いました。

CSR・環境マネジメント体制図



損保ジャパングループのCSR推進のカギ「持続可能な開発のための教育（ESD）」

～CSRを実践する「人づくり」に向けて～

「エコ・ファーストの約束」とESD（Education for Sustainable Development）

～ESDをキーワードに～

2008年11月、損保ジャパングループは「エコ・ファーストの約束」を宣言し、本業である金融・保険機能を活かして社会的課題の解決に資する「CSR金融」に関連した新商品・新サービスを提供していくこと、低炭素社会に向けた省エネルギー活動を進めることなどとともに、ESDの推進をテーマに掲げた。

ESDとは、Education for Sustainable Developmentの略で、「持続可能な開発のための教育」、すなわち、ひとりひとりが、世界の人々や将来世代、また環境との関係性のなかで生きていることを認識し、行動を変革するための教育と定義される。

まだ耳慣れない言葉だが、これこそ損保ジャパングループのCSRを特徴づけるキーワードである。私たちは、よりESDを社内に浸透させ広く社会にも普及させていきたいと考えている。

損保ジャパングループの「エコ・ファーストの約束」 http://www.sompo-japan.co.jp/about/csr/sj/ecofirst/

CSRの原点

～自ら考え行動する「人」を育てる～

損保ジャパングループのCSRの原点は、1992年にさかのぼる。当時の日本産業界では認識が薄かった「環境問題の深刻化」と「NPOや市民社会組織の台頭」を実感し、社内に地球環境問題に取り組む専門部署をいち早く設置した。その際、一過性の取り組みに終わらせないために、「全員参加」「自主性」「地道・継続」をモットーに、社員が積極的にかかわっていくこと、そして企業としての強みとリソースを活かした「環境教育」による人づくりを柱に掲げた。以来、「木を植える"人"を育てる」を合言葉に、一貫して自ら考え行動する「人」を育てることに注力し続けてきた。

ひとりひとりの社員の社会参加を支援するため、1993年には社員のボランティア組織「ちきゅうくらぶ」が発足、現在は全国で年間300を超える活動を展開するまでに広がっている（p48-49参照）。

同じく1993年には、環境教育を専門とするNPOである社団法人日本環境教育フォーラムと協働で、「市民のための環境公開講座」をスタートした。当時はまだ環境問題をテーマとした一般市民向けの総合講座はほとんどなく、市民が毎日の生活のなかで環境問題解決のための行動を起こしていくヒントとなればと始めたものだ。2008年度で16年目となるこの市民講座には、毎回企業人や学生、主婦など幅広い層が参加し、累計受講者はすでに1万4,500名を超える（p47参照）。

ちきゅうくらぶ車いす清掃・整備（広島）

「市民のための環境公開講座」
2008年度オープニング特別講座"洞爺湖サミット"を読む～どうなる、気候変動次期枠組み～
2008年5月31日　損保ジャパン本社ビル

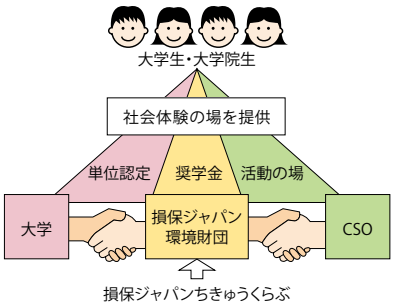
学生たちにCSOで学ぶ場を

～損保ジャパンCSOラーニング制度～

市民のための環境公開講座は、その後活発になる企業とNPOの協働事業の先駆けとしても大きな意味があった。社会の課題解決に向けて、市民セクターと企業とが互いの得意分野を活かして取り組もうとするものだ。もうひとつ、NPOと協働して社会の持続可能な発展のための人づくりを進める取り組みが、「損保ジャパンCSOラーニング制度」である。

これは、損保ジャパン環境財団の事業として2000年に開始したプログラムで、大学生・大学院生を環境CSO（Civil Society Organization：市民社会組織、NPO・NGOを包含する概念）に8か月間インターン生として派遣する仕組みである。学生にとっては、高い専門性を持つCSOで、実際に企画段階からイベント運営などにかかわったり、子どもたちに環境教育を行ったりするなかで、現実の社会の課題解決にどのように行動していけばいいかを実践的に学ぶ機会となる。人も資金も不足しがちなCSOにとっては、マンパワーの支援にもなっている。

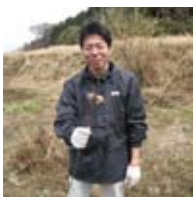
学生にはCSOでの活動時間に応じて1時間あたり800円の奨学金が支給されるが、この奨学金は、損保ジャパンの社員が毎月の給料から一定額を寄付している「ちきゅうくらぶ社会貢献ファンド」がその一部を担っている。つまり、社員が次代を担う学生の支援をしているといえるわけだ。2008年度は64名の学生を関東・関西・愛知・宮城の33団体に派遣した（p47参照）。



CSOラーニング制度では、地区ごとに開かれる月に一度の定例会での情報交換、OB・OGがチューターとなってインターン生を指導する体制などによって、同期の横のつながりだけでなく、縦のつながりが生まれている。インターン期間が終了したあとも、自ら地域社会の課題に対する活動を続ける学生が多い。

CSO 活動レポート

前向きに取り組む大切さ



2008年度生
派遣先：NPO法人
バードライフ・アジア

田中 雄大
（当時：東京理科大学4年）

派遣先のCSOの取り組みに関する知識も社会的な経験もなく、ゼロからのスタートでしたが、CSOや損保ジャパン環境財団の職員の方々のサポートで、有意義な8か月間となりました。

日常生活や社会や世界の現状に対して、「環境」という観点で自分なりの切り口・視点を見つけるきっかけになり、何事にも前向きに取り組むことの大切さを学びました。

CSO 活動レポート

未来をつくるつながりの第一歩

2006年度生
派遣先：財団法人オイスカ

中谷 秋絵
（当時：愛知淑徳大学2年）

高校時代まで受け身一辺倒だった私にとって、自主的に行動すること、仲間と協調することのトレーニングの場であり、熱い思いを持った人たちと出会いの場となりました。修了後もマイボトルやマイ箸が利用できるカフェやレストランを記載した地図を作成したり、仲間たちとさまざまなエコロジー活動に取り組み、社会にエコの大切さを発信しています。

点から面の活動へ

～アサザ・プロジェクトの事例～

アサザ・プロジェクト
http://www.kasumigaura.net/asaza/

損保ジャパンCSOラーニング制度のひとつの舞台が、茨城県・霞ヶ浦にある。ここでは湖と森と人とをつなぎ霞ヶ浦・北浦の再生に取り組むNPO法人アサザ基金がコーディネーターとなって、数多くの市民・行政などの協働により、流域の環境保全と持続型社会の構築を目指す市民型公共事業「アサザ・プロジェクト」が展開されている。大人や子どもが活動を通じて学びあい、実際に地域の環境を変えているESDのフィールドだ。

アサザ・プロジェクトで保全を進めている霞ヶ浦の水源地で、インターン生とその卒業生がアサザ基金の方に指導を仰ぎながら、休耕田を再生した水田で無農薬の米づくりを行っている。彼らは、収穫までの一連の作業を通じ、生物多様性の意味を肌で学んでいる。

インターン生だけではない。損保ジャパンが支援しているCSOへの関心は社内にもフィードバックされ、社員や代理店も、霞ヶ浦でのアサザ植え付けにボランティア参加するなど、点から面の活動へと広がってきた。また、アサザ基金では、損保ジャパンの元役員も経営者の経験を活かして活躍している。

世界に広がる防災人形劇「稲むらの火」

～ひとりの社員の熱意からスタート～

ひとりの社員の熱意が、全社的な活動へ、さらには多彩なセクターを巻き込んでの動きへと広がった例がある。それが人形劇を活用した防災教育、「人形劇プロジェクト稲むらの火」だ。安政元年の大地震の際、津波に気づいた庄屋が、自分の貴重な稲を燃やして危険を知らせ、村人を津波から救ったという伝承をもとにつくられた民話である。

阪神淡路大震災を体験した社員が、2003年に社員のボランティア組織「ちきゅうくらぶ」の活動のひとつとして、この民話を人形劇にして上演しようと企画。「人形劇プロジェクト稲むらの火」として、2004年の初演以来、全国各地で公演を行い、8,000名を超える子どもたちに「ひとのいのちの尊さ」と「地震・津波の恐さ」を伝えてきた。

地震や洪水などで避難情報が得にくい視覚障がい者の方たちが取り残されるケースが問題となっていることから、2008年からは、人形劇団デフパペットシアターが、人形劇稲むらの火を3年間かけて全国104校のろう学校を巡回する企画もスタート。多くの分野の人々と協働し、活動の輪を広げている。

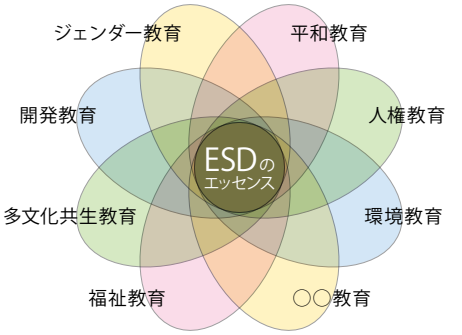
日本国内にとどまらない。2005年、スマトラ沖地震直後に神戸で開催された「国連防災世界会議」の関連事業として人形劇が披露されたほか、アジア8か国で9言語に翻訳された絵本が制作された。内閣府防災担当のウェブサイトなどを通じて、英文で全世界へ発信されてもいる。また、2009年1月に国連国際防災戦略（ISDR）事務局が発表した「民間企業による防災優良事例集2008」において、日本が防災分野で世界に共有すべき17の事例のひとつとして紹介されるなど、アジア、さらには世界へと広がりを見せている。

稲むらの火と津波対策（内閣府防災担当）
http://www.tokeikyou.or.jp/bousai/inamura-top.htm

ESD（Education for Sustainable Development）をキーワードにしたCSRの深化

CSRを経営の根幹として社内に根付かせるためには、ビジョン、仕組みに加えて教育が欠かせない。社内の各部門や社員ひとりひとりが継続的にCSRを実践していくための仕組みを支えるのが、社員の教育である。

社会的責任を負うのは企業であっても、それを実践するのは社員だ。損保ジャパングループは、社会との対話力を持ち、社会的責任を自ら考え、実践できる社員を育てていくことで、CSRを深めていきたいと考えている。ESDの推進こそが、私たちのCSRの実践と深化に重要なカギとなる。



出典：ESD-J

ESDをきっかけに、
環境・開発・人権など社会的課題をめぐる
さまざまな教育がつながり始めています。

社会的課題に鋭敏なセンスを持つひとりひとりの社員がCSR戦略を担う

村上 千里さん

NPO法人「持続可能な開発のための教育の10年」推進会議（ESD-J）事務局長、（社）日本環境教育フォーラム理事

「持続可能な開発のための教育の10年」推進会議（ESD-J）：2005年から始まった「国連持続可能な開発のための教育の10年（ESDの10年）」を追い風として、市民のイニシアティブで "持続可能な開発のための教育" を推進するネットワーク団体。

ESD-J
http://www.esd-j.org/

企業が将来にわたって社会に責任を持ち存続し続けるためには、社員ひとりひとりが社会的課題に対して鋭敏なセンスを持つことが、ますます大切になっています。ESDは、地域社会や世界が直面するさまざまな課題と私たちのくらしや仕事とのつながりを認識し、より良い社会づくりに向けた価値観や行動を生み出すことを目指すものです。今後のCSRの戦略には、そのような社員のひとりひとりの意識改革が欠かせません。

そのためには、講義型の研修ではなく、多様な立場の人と意見を交わし協力関係を創っていく「実践を伴う学びあい」が重要です。こうして得た新たな価値観や視点で自社の事業を見直してみると、企業だからこそできることがたくさん見えてくると思います。

損保ジャパンは15年以上も前から社員が社会貢献活動に参加する仕組みづくりや、NPOとの協働を進めてきており、ESDという言葉が入ってくる前からESDに取り組んでこられたと言えるのではないでしょうか。「ちきゅうくらぶ」（p48-49参照）による車いすの清掃・整備などは、まさに損害保険会社のネットワークを活かした社会貢献だと思います。このような活動を通して、地域や社会のニーズと企業の強みを組み合わせて活動を生み出すというセンスが、社員の中にはぐくまれていくのでしょう。

本業ではサステナビリティのコンセプトを組み込んだ商品開発や、機関投資家として社会のお金の流れをよりSRI*の方向へ牽引するなど、金融機関のCSRのパイオニアとして先頭を走り続けていただきたいと思います。

＊SRI：Socially Responsible Investment（社会的責任投資）

重点課題 1

気候変動における「適応と緩和」

地球規模の気候変動によって、巨大ハリケーンや大洪水など、異常気象による大規模災害が増加しています。保険会社にとって、気候変動のリスクにいかに「適応」するかは、重要な経営課題のひとつであると同時に、ビジネスの「機会」でもあります。気候変動の影響に脆弱な途上国でのリスクファイナンスの提供など、新しい保険・金融サービスの開発に力を入れています。
また、国際機関とも連携し、低炭素社会を目指す「緩和」の取り組みも進めています。
2008年度は、CO_2排出削減に関する中長期目標を開示し、バリューチェーンのひとつである代理店などとともに環境経営やグリーン購入を推進しました。

フェーズ 1

1990年～2002年

- 「地球環境リスク・マネジメント室」を設置
- 国内金融機関で初めて事務本部ビルでISO14001取得
- 「安田火災地球環境憲章」策定
- 「損保ジャパン環境方針」制定
- 環境マネジメントシステムを全国に導入
- 事務本部「ゼロエミッション事業所宣言」

フェーズ 2

2003年～2008年

- CO_2削減戦略策定（長期削減目標を設定）
- 環境取り組みを代理店などのバリューチェーンに拡大
- 国際機関との連携強化
- 気候変動を「リスクとチャンス」ととらえ、「適応と緩和」に資する商品・サービス開発
- 温暖化リスクマネジメントコンサルティング業務開始

フェーズ 3

2009年～

- 気候変動における「適応と緩和」を経営戦略に統合

2008年度の計画	2008年度の成果・進捗状況	参照ページ	2009年度の計画
●タイ国向けの天候インデックス保険の開発・試行販売開始。	●商品の試作品の開発とシミュレーションの開始準備。	p18-19	●タイで天候インデックス保険の2010年度商品化に向け、現地シミュレーションなどを実施。
●全社ドキュメントマネジメントによる紙使用量削減。	●「紙使用量総合管理計画」を策定し、コストと量による全社的な管理体制を導入、印刷物ネットワークの全店展開。全社の紙使用量は、前年度比8.4%削減。	p20-21	●紙使用量を全社で前年比11.4%削減。
●AIRジャパン*環境宣言制定。 ●AIRジャパンおよびJ-SA*でグリーン購入を全国展開。 ●AIRジャパン「エアeショップ21」加盟店のISO14001グループ認証取得。	●AIRジャパン環境宣言制定。 ●AIRジャパンおよびJ-SAと協同で全国的なグリーン購入システムを導入、2008年度グリーン購入大賞「審査員奨励賞」受賞。 ●AIRジャパン「エアeショップ21」事務局と加盟42店がISO14001グループ認証取得。	p22 p25	●AIRジャパン環境表彰制度の制定。 ●J-SAとAIRジャパンでのグリーン購入登録代理店数拡大と定着化の取り組みを実施。
●2011年までのCO_2排出削減中期目標の着実な達成へ向けて取り組み加速。	●「エコ・ファーストの約束」を宣言し、この中で2020年、2050年の削減目標を開示。	p24-25	●中長期目標に向け、設備改修や省エネ活動で着実にCO_2を削減。 ●社有車の低燃費・低排気量車両の購入率向上とエコ安全ドライブの推進。

＊AIRジャパン、J-SA：それぞれ代理店の全国組織

気候変動の影響を受けるタイ東北部の農業従事者向け天候インデックス保険の開発に取り組む。

気候変動における「適応と緩和」

活動レポート 01

近年、気候変動が原因とされる巨大ハリケーンや、洪水、干ばつなどの大規模自然災害が頻発し、開発途上国の経済に大きな影響を与えている。こうした気候変動は将来、加速度的に増加すると考えられ、気候変動の影響に対する「適応」策のための商品開発は、途上国支援の観点からも重要性を増している。
損保ジャパングループが取り組んでいるタイ東北部の農業従事者を対象とした新しいスキームによる天候インデックス保険開発の現場を報告する。

企業商品業務部　リスクソリューショングループ
廣岡　智

国際協力銀行との共同研究が出発点

気候変動によって引き起こされる異常気象は世界各地に多大な損害をもたらしているが、なかでも、インフラ整備が遅れているため気象災害に脆弱な開発途上国にとって、その被害は深刻だ。農業への依存度が高い地域では農村社会の崩壊、さらには国民経済の停滞を招きかねない。途上国向けの適応策を、官民のパートナーシップで開発していこうと、(株)損保ジャパン・リスクマネジメント(SJRM)が国際協力銀行(JBIC)と共同で、気候変動による開発途上国での被害に対して、保険を活用したリスクファイナンスのありかたを研究したのは2007年のことだ。そこで、適応策として有効と判断されたのが、天候インデックス保険である。

天候インデックス保険とは、気温、風速、降水量、積雪量などの天候に関するインデックス(指標)が一定の条件を満たしたときに、あらかじめ約定した金額の支払いを受けられる金融商品だ。たとえば、農作物の生育と収穫に必要な一定量の雨が降らなかった場合などに、保険の適用を受けることができるもので、損害の査定が必要でないため、想定外の気象条件による収益減少・支出増大を速やかに補填できる。SJRMの研究をもとに、損保ジャパンは実際に商品化に向けて動き出した。

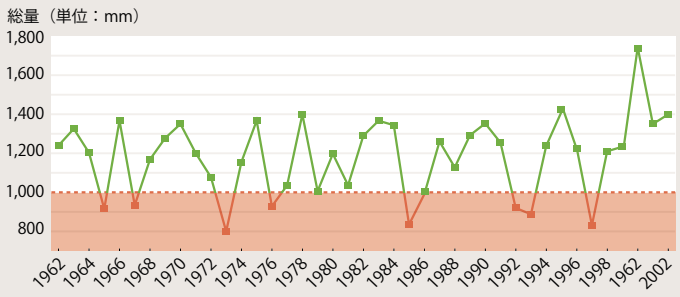
米農家向け、ローンに付帯する天候インデックス保険

タイの東北部は水資源が乏しく、雨水に頼る天水農法が主流のため、収穫は気象条件に大きく左右される。

サトウキビを例にとると、年間1,000mm程度の降水量が生育に必要とされるが、コーンケン県では過去41年間で年間降水量が1,000mmに満たない年が計8回あった。

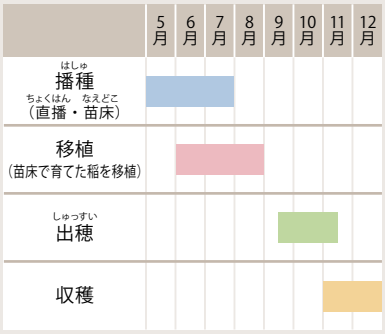
天候インデックス保険の開発にあたっては、長期間の信頼性の高い気象デー

コーンケン県の年間降水量の推移



サトウキビの生育には年間1,000mmの降水量が必要とされ、41年で8回、およそ5年に一度の割合で水不足が起きている　出典：コーンケン気象観測所

タイ東北部の一般的な雨季米収穫スケジュール



タが必要となるが、タイ東北部の気象観測体制を調査したところ、コーンケン県には、比較的精度の高い気象観測所があった。これらのことから、この地域の農作物のリスクヘッジ手段として天候インデックス保険が有効であると考え、この地方の主要作物である米を対象とした商品開発を進めることとした。

保険の販売にあたっては、保険になじみの薄い農業従事者に保険料を負担してもらう必要がある。しかし、彼らは種籾や大型トラクターの導入などのために組んだローンの返済で四苦八苦しているのが実情で、保険の浸透率も低い。そこで考え出されたのが、タイ農業協同組合銀行（BAAC）と共同で、BAACのローンに付帯するスキームである。

商品のわかりやすさが評価される

2008年4月から6月にかけて、コーンケン県の天候データを分析、商品の試作品をつくった。この試作品のチラシをタイ語でつくり、現地の農業従事者にヒアリングを行った。農業従事者からは、雨が少ないときはローンの一部を返さなくてよいというわかりやすさを評価する声が寄せられた。

現地ヒアリング以降、商品設計や約款を検討、認可申請のためタイ保険委員会事務所（Office of Insurance Commissioners）との交渉を進めている。

コミュニケーションの摩擦を超えて

BAACとの交渉など、一連のプロジェクトを現地で進めたのが、損保ジャパンタイ社である。

BAACとのコミュニケーションにおいては、文化の違いやタイ語でのローン契約の確認など、苦労の連続だった。これまでハードな交渉プロセスであったが、タイの農業・経済を安定化させるために、日本の損害保険会社のノウハウや商品開発力を活かせる意義は大きいと感じている。

農業従事者を支援する役割を期待

2009年5月からは本格的な商品展開のためのシミュレーションを展開し、2010年の販売開始に向け準備を進めている。

BAACからは、「BAACとのパートナーシップに対して感謝している。このプロジェクトの成功は、BAACだけではなく政府にとっても大きなことで、農民の支援という点で大きく広がっていく可能性がある」とプロジェクトの成功に大きな期待を寄せるコメントをいただいている。

今後ますます必要とされる、気候変動に対する適応と緩和の国際的なリスクファイナンスの仕組みづくりはまだ始まったばかりだ。

試作品ヒアリングのための配られたタイ語のチラシ

タイ・コーンケン気象観測所

気象観測所管理棟

現地農業従事者への商品試作品の説明会の様子

本格的な商品展開に向けたBAACでの説明会の様子

「紙使用量総合管理計画」を策定し、ドキュメントマネジメントが動き出す。

気候変動における「適応と緩和」

活動レポート 02

損保ジャパンで1年間に使う紙の量は、9,407トンにのぼる（2008年度末）。保険商品の紹介から、契約手続き、保険証券など、一連の業務プロセスで不可欠の紙の使用をいかに戦略的に減らしていくかは、CO_2削減と並んで生態系保全の観点からも重要テーマだ。2009年4月、全社横断のドキュメントマネジメント・ワーキンググループが中心になって紙使用量削減に向けた「紙使用量総合管理計画」を策定した。2008年度の取り組みと、今後の削減計画を報告する。

左から、総務部 総務第二グループ 課長 尾上祥一、総務部長 田中俊治、総務第二グループ 課長代理 武藤恵介

コスト管理を加え、紙削減を各部支店の経営マターに位置づける

2009年4月、総務部、事務企画部、IT企画部など、損保ジャパンの紙に関する業務に深くかかわる部署を主要メンバーとした、「ドキュメントマネジメント・ワーキンググループ」（以下、DMWG）が中心となって、全社の「紙使用量総合管理計画」を策定・発表した。

これは過去の紙使用の実態の分析をふまえ、全社的な業務プロセスの変革と一体となって、戦略的に紙使用量の削減を目指す計画で、実効性を上げるために、従来の重量による管理と併行して、コスト面での管理も実施する。これによって、DMWGにかかわる部署はコストと連動した全社での紙使用量削減のための施策・仕組みづくりを経営課題として位置づけて取り組むことができ、その他の全国の部支店ではコスト面からタイムリーな紙使用量の進捗把握が可能となり、運用面での削減効果の「見える化」につながる。

印刷物ネットワーク推進が奏功 2008年度紙使用量は対前年8.4%減

この2年間、ご契約内容のお客さまへの確認、約款の文字の拡大によるページ増、取扱説明書一体型保険証券などわかりやすい保険商品を目指してのツール製作、内部統制の証跡管理などによって、紙使用量は拡大し続けてきた。

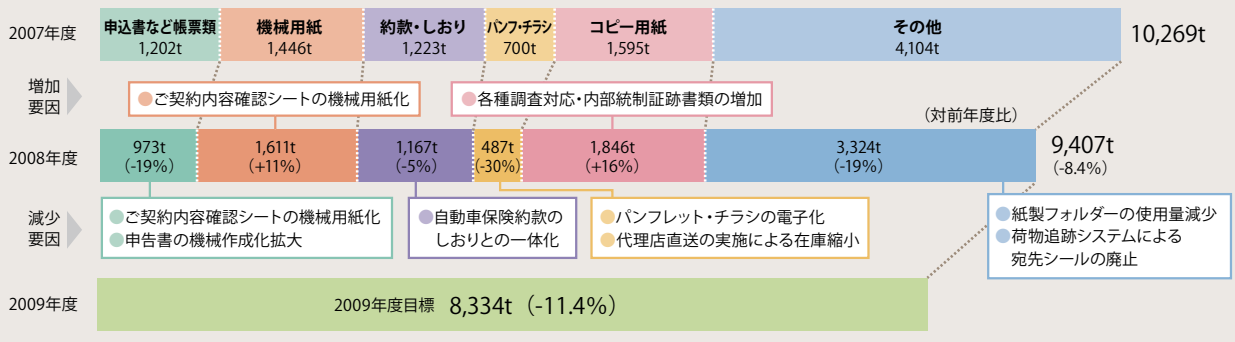
しかし、ITを活用したペーパーレス化、システム化の推進により、長年の課題だった紙削減に向けて動き出したのである。2008年度の全社の紙使用量は、計9,407トン*と、前年比8.4%の減少となった。

その最も大きな要因が2008年10月に稼働を開始した「印刷物ネットワーク（NW）」だ。これは、損保ジャパン全店と全国の3万5,000店におよぶ代理店を結ぶネットワークを介して、保険商品パンフレットなど各種印刷物の閲覧と在庫確認、送付請求ができるシステムで、必要なときはいつでもPDFでダウンロードができる。代理店から印刷物を直接請求することも可能なため、各営業店で必要以上に中間在庫を抱える必要がない。

2009年度からは、各種規定集やマニュアルなどの内部資料も、PDFや電子ブックで閲覧できる体制とする予定だ。

＊2008年度のCSRレポートのデータとは異なり、これまで重量を把握できなかった約4割の印刷物について、コストから逆算してみなし重量を算出している。

紙使用量の推移と2009年度の目標値



2008年度 第三者意見

今後もわかりやすさの改善のために紙使用量の増加が見込まれる以上、全社レベルの「紙使用量総合管理計画」の策定と推進を求めるとともに、全社的な業務プロセス改善による成果を期待します。

2009年度は2008年度比11.4%削減を目標に

「紙使用量総合管理計画」では、2009年度、本社の関連部門および、全国の営業店で使用する紙の量を約1割減らすことを目標に掲げた。

まず印刷物を作成している本社部門に対して印刷物作成対応方針を示し、作成側へ印刷物削減の取り組みを指示した。同時に、既存印刷物についても、廃止するか、電子データで提供するかを確認し、在庫の適正化に努めることを徹底。また、出力ミスの撲滅、ペーパーレス会議の推進など、紙の無駄をなくす取り組みに注力していくことを目標に掲げている。

全社で推進中の「PT-R」と歩調をあわせて

現在、損保ジャパングループでは、保険の募集から万が一の保険金のお支払いまで、お客さまの視点ですべてのビジネスプロセスを見直し、ITを中心に業務のシステム化を推進する、リテールビジネス革新プロジェクト「PT-R」を推進している。

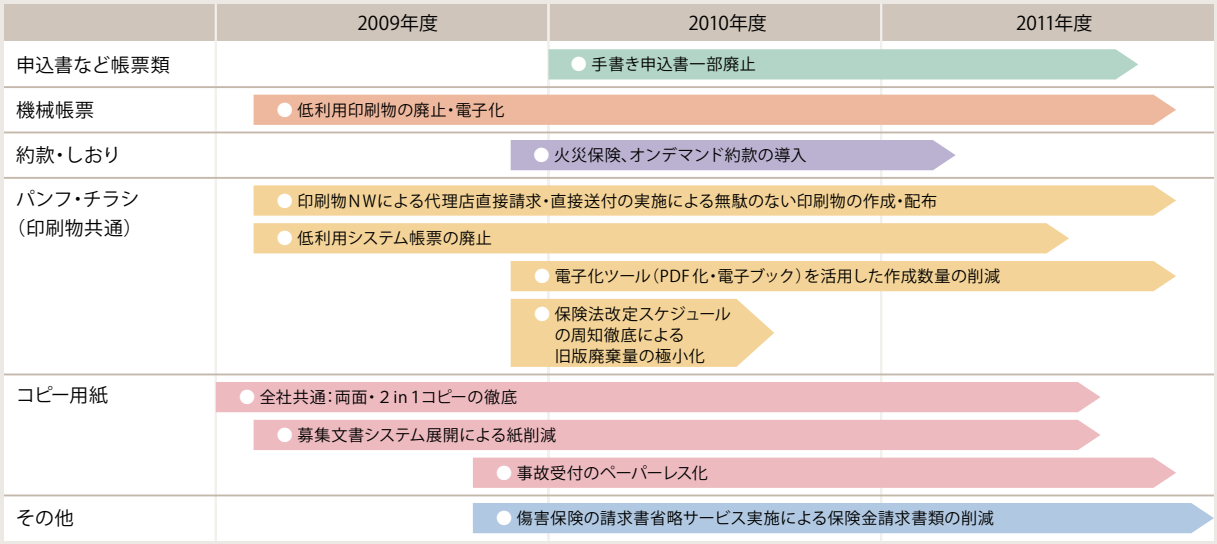
2010年度からは、主力の自動車保険を皮切りに、保険の申込みにあたって、従来の紙中心のシステムから、お客さまと対話しながらパソコンの画面上で契約申込みが完結するペーパーレスのシステムに移行する予定だ(p52-53参照)。

お客さまへのわかりやすさを追究する一方で、システム改革を進め、①保険ビジネスの新しい形を模索することによって、紙を戦略的に減らす仕組みづくりの面での努力と、②会議や仕事の進め方を見直すことで、紙の無駄をなくす運用面での努力。この2つを車の両輪とし、紙の使用量を削減していく方針だ。

各地区本部・部支店での紙使用量削減に向けての取り組み

- 両面コピー・2 in 1の徹底
- 2枚以上のコピーをする場合は試し刷りを実施
- 会議資料の枚数削減
- 会議参加者の確認と余剰コピー抑制
- ペーパーレス会議の推進
- 印刷物NWを活用した代理店印刷物直接請求の推進によって、印刷物の適正配布・適正在庫を進め印刷物総量を削減
- 約款・規定・会議資料など部署共有化による個人保管の削減
- FAXによる伝達からメール活用への切り替え

2009年度以降の紙削減に向けた本社部門の主な取り組み



＊上記取り組みには構想段階のものも含まれています。

全国代理店組織との協同による
グリーン購入システムがスタート。

気候変動における
「適応と緩和」

活動レポート
03

損保ジャパンでは、2008年7月、代理店の全国組織であるJ-SA、AIRジャパンと協同で
インターネットによる集中購買システムを活用したグリーン購入システムを本格的にスタートさせた。
全国的な代理店組織が同一のシステムを導入して、環境負荷の小さい商品やサービスを
優先的に購入する「グリーン購入」を実施するのは国内の保険業界では初めての試みであり、
グリーン購入ネットワーク主催の2008年度グリーン購入大賞「審査員奨励賞」を受賞した。
グリーン購入システムのねらいと、今後の普及にあたっての課題をレポートする。

グリーン購入推進ポスター

バリューチェーンにおける グリーン購入システム構築

損保ジャパンでは、国内金融機関として日本で初めて事務本部ビルでISO14001を取得した1997年から、業務で使用する事務用品や備品を中心にグリーン購入を積極的に進めてきた。この取り組みをさらに拡大し、当社のバリューチェーン全体の環境負荷低減の取り組みとしていくには、保険代理店も含めた展開が有効である。そこで、ここ数年、環境宣言や行動指針の作成など環境への取り組みを強めてきたプロ代理店の専業組織であるJ-SAと自動車整備事業者を中心とした代理店組織のAIRジャパンが協同で、グリーン購入システムを構築することにした。

オフィス用品販売の(株)カウネットのインターネットによる集中購買システムを活用し、2008年1月にまずAIRジャパンの北陸地区でトライアルとして実施。趣旨に賛同する声が強く、2008年7月から全国展開に踏み切った。

全国の代理店、さらにはお客さまへ グリーン購入の輪を広げたい

グリーン購入システムに登録した代理店は、2009年3月末現在、J-SAが会員の20.2%にあたる457社、AIRジャパンが53.3%にあたる1,784社である。CO_2の減少だけでなく、協同購入による割引によって事務用品の経費節減の効果もあると好評だ。登録代理店には、「グリーン購入推進」を呼びかけるポスターが貼り出され、代理店を訪れるお客さまへの啓発にも一役買っている。

とはいえ、登録代理店数も、登録代理店のグリーン購入実績もそれぞれまだ半数にすぎない。全国に点在するJ-SA、AIRジャパンの会員は約5,600。今後さらに登録を推進し、各地の両組織の会員にグリーン購入の輪を広げるとともに、全国津々浦々の両組織の約590万人の法人・個人のお客さまに、環境負荷低減と循環型社会を目指す意義を伝えていくことが目標だ。

代理店のグリーン購入推進状況と目標

J-SA 会員数 2,264（2009年3月31日現在）

	会員数(%)	2009年度目標
グリーン購入登録会員数	457 (20.2)	50%以上
購入会員数	232	登録会員数の50%以上

AIRジャパン 会員数 3,347（2009年3月31日現在）

	会員数(%)	2009年度目標
グリーン購入登録会員数	1,784 (53.3)	–
購入会員数	1,013	登録会員数の50%以上

(株)サンビルメンテナンス
常務取締役　飯田 裕久

グリーン購入の意義の啓発に力を入れたい

損保ジャパンとともに、J-SA, AIRジャパンのグリーン購入推進を担当しています。

2008年度グリーン購入大賞「審査員奨励賞」を受賞したのは、全国の代理店の皆さまがグリーン購入の地域の発信拠点となり、お客さまを巻き込む影響力を期待されたものです。また、会員にとっては集中購買による割引サービスが「CO_2削減＝コスト削減」となり会員増加の力となっています。今後、両組織にグリーン購入を定着させるため、グリーン購入漫画の月1回発行、研修会などを通じてグリーン購入の意義を伝えていきます。次のステップであるグリーン購入大賞受賞も目指したいと考えています。

グリーン購入漫画

2002年7月、「損保ジャパン環境方針」を策定し、環境問題の解決に向けて取り組んでいます。

損保ジャパン環境方針

〈基本理念〉

損保ジャパンは、地域の環境保全・地球的規模での環境保全および循環型経済社会の構築を企業の社会的な責任ととらえ、環境・経済効率(Eco-Efficiency)に配慮し、損保ジャパングループをあげて全員参加で、環境問題への取り組みを地道かつ継続的に展開していきます。

〈行動指針〉

1. 新商品・新サービスの提供

保険商品開発、リスクマネジメントサービス、事故対応サービス、金融サービス等、環境問題の解決に寄与する新商品・新サービスを、グループ会社を含むあらゆる部門において研究・開発し、社会に提供するよう努める。

また、環境問題に関する各種情報を収集・研究し、社会に対して発信する。

2. 省資源・省エネルギー活動の推進

事業活動にともなう資源・エネルギーの消費や廃棄物等の排出による環境への負荷を認識し、環境関連法規制等の遵守はもとより、省資源・省エネルギー・リサイクル活動を推進し、環境負荷の低減ならびに環境汚染の予防に努める。

3. 社会への貢献

自然保護活動や環境教育活動への支援など環境面での社会貢献活動に取り組む。

また、社員一人ひとりが「よき家庭人、よき社会人」および「地球市民」として自主的に行う環境保全活動や地域への社会貢献活動等の取り組みを推進し、積極的に支援する。

上記の取り組みについて、環境目的・環境目標を定めて定期的に見直しを行い、継続的な改善に努める。

2002年7月1日制定

内部監査員資格取得状況(集計)(各年6月30日現在)

	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度
内部監査員資格保持者	141人	136人	161人	163人
うち、CEAR 認定環境審査員登録者(主任審査員および審査員補の合計)	11人	10人	9人	9人

取引業者アンケートの実施状況

	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
取引業者アンケート対象企業数	23社	47社	未実施*	57社

*当社ルールへの協力依頼のみ

主な質問項目
- CO_2など温室効果ガス(GHG)排出量削減についてどのように取り組んでいますか?
- 法令・社会規範、関連する法令等コンプライアンスについて、貴社ではどのような対応方針を採用していますか?
- 人権尊重、事業推進における児童労働・強制労働の禁止、差別の撤廃に対して対応方針を定めていますか? など

全社的に環境マネジメントシステムを導入

損保ジャパンでは「CSR・環境マネジメント体制」(p11参照)のもと、全社でPDCAサイクルにもとづいた環境マネジメントシステムを展開しています。

■ 本社・事務本部ビル

ISO14001認証を基盤とした展開

1997年11月に国内金融機関として初めて、事務本部ビルでISO14001認証を取得、1999年10月に本社ビルで認証を取得しました。2006年11月からは2つのビルの認証を統合し、事業活動全般にわたり継続的な改善に努めています。

■ 地区本部・支店・支社ビル

独自システム"E-ことプロジェクト"による展開

全国の地区本部・支店・支社ビルでは、ISO14001認証のノウハウをもとに独自開発したマネジメントシステム"E-ことプロジェクト"を導入し、地域の特徴を活かした省エネルギー活動や社会貢献活動に取り組んでいます。

■ 環境マネジメントシステムの内部監査員の養成

環境マネジメントシステムの運用状況をチェックするため、本社ビル・事務本部ビルのCSR・環境委員会メンバーおよび全国の"E-ことプロジェクト"担当者を対象に、内部監査員研修を実施しています。

■ 取引業者に対するCSR・環境取り組み促進

取引業者に対し、損保ジャパングループのCSR・環境への取り組みに対する姿勢を伝え、取り組みへの協力を要請するとともに、サプライチェーン、バリューチェーンにおける取り組み強化を促しています。具体的には、損保ジャパン本社ビル内で業務を行うすべての取引業者に対し、2005年から定期的に、環境問題を主軸に、コンプライアンス、人間尊重についてアンケートを実施しています。

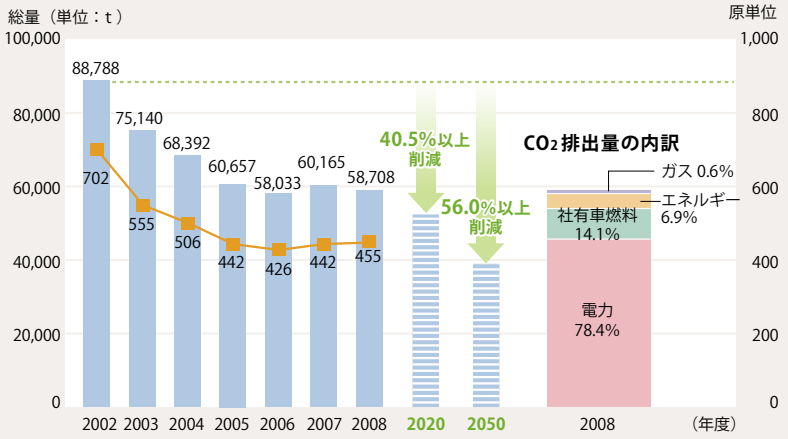
中長期のCO_2削減目標を立て、電気・紙・エネルギーの環境負荷削減に取り組んでいます。

2008年度 環境パフォーマンスデータ（全社）

	2007年度	2008年度	二酸化炭素（CO_2）換算（単位：t）*1		主な増減要因
			2007年度	2008年度	
電力使用量（kWh）*2	84,116,414	82,925,489	46,685	46,024	●照明、エレベーターなど高効率器具導入の全国への拡大 ●パソコン、照明などの運用の見直しによる省エネ推進 など
紙使用量（t）	10,269	9,407	-	-	●パンフ・チラシ電子化、印刷物ネットワークによる帳票在庫の縮小 ●申込書の機械作成対象の拡大　など
ガス使用量（m^3）*3	202,338	179,771	421	374	●例年に比して外気温が安定（冷夏・暖冬） ●早帰り推進に伴う空調稼動時間短縮など運用面の見直し
エネルギー使用量（MJ）*4	75,536,280	70,527,000	4,306	4,020	
社有車燃料使用量（ℓ）*5	3,607,520	3,416,568	8,754	8,290	●社有車のエコカー（低燃費車両）導入の推進 ●社員へのエコ安全ドライブ実施徹底による効率運行　など
合計			60,165	58,708	

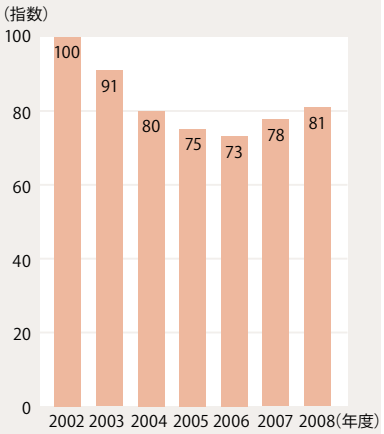
＊1　二酸化炭素換算排出量は、「地球温暖化対策の推進に関する法律施行令」の係数を使用して算出しています。
＊2　電力使用量は、全社の光熱費を1kwhの平均的な電力料金で除したものです。
＊3　ガス使用量は、東京都環境確保条例で温暖化防止計画を策定している本社ビル、事務本部ビル、立川ビルの合算数値です。
＊4　エネルギー使用量は、本社ビル、立川ビルが各地域の熱供給会社から受けている蒸気と冷水の合算数値です。
＊5　社有車の燃料使用量は、全社のガソリン費用を2008年4月～2009年3月の1ℓあたりの平均的なガソリン代（146円）で除したものです。

CO_2排出量の推移と中長期目標



＊2020年度、2050年度は2002年度比でのCO_2排出量削減目標
＊原単位：t / 正味収入保険料100億円

光熱費の推移



＊2002年度を100とした指数で表しています。
＊光熱費とは電気・ガス・水道・冷暖房費の合計です。

立川ビル［たちかわ環境賞「テーマ賞」］を受賞

立川ビルに入居の西東京支店、グループ会社の（株）損保ジャパン・システムソリューションは、2008年3月に「立川市ごみ処理優良事業所」に認定されたのに続き、日々の地道で継続的な省資源・省エネ活動が評価され、2009年3月［たちかわ環境賞「テーマ賞」］を受賞しました。

左から、西東京支店長 宮本秀人、立川市長 清水庄平氏、（株）損保ジャパン・システムソリューション 経営企画本部長 今井達也

本社ビル・事務本部ビルの2008年度のパフォーマンスデータと2008年度から2011年度までの中期目標、および地区本部ビルの2008年度パフォーマンスデータについては損保ジャパンホームページで公開しています。

環境パフォーマンスデータ　http://www.sompo-japan.co.jp/about/csr/climate/performance/

その他、2008年度は主に以下の取り組みを行いました。

大阪自動車研究所を改修 年間約20％のCO_2削減を見込む

2008年12月、主に自動車整備事業者の整備技術とサービス向上のための研修施設として活用している「損保ジャパン大阪自動車研究所」をリニューアルオープンしました。

屋上面積の10%の緑化を進め、太陽光発電パネル40枚、太陽光温水装置を設置したほか、ビル全体の14%の電気使用量をカバーするコージェネレーションシステムの導入など環境共生型のビルで、(財) 建築環境・省エネルギー機構から、建築物総合環境性能評価システム「CASBEE*改修」基準におけるAランク評価の認証を取得しました。さらに、トイレの洗浄水は雨水を利用し、生ゴミ処理機を新設するなど随所に環境配慮の工夫を施しています。

この改修によって、従来の年間CO_2排出量232トンの約20%を削減できる見込みです。

＊CASBEE：Comprehensive Assessment System for Building Environmental Efficiencyの略。建築物総合環境性能評価システム。建築物の環境性能を評価し格付けする手法のこと。

「エアeショップ21」 ISO14001認証を一斉取得

「エアeショップ21」は、(株) 損保ジャパン代理店サポートが損保ジャパンの自動車整備業代理店組織である「AIRジャパン」会員を対象に開発した、環境マネジメント支援システムです。「環境に配慮した自動車整備業」と「お客さま満足の向上」を目指し、環境負荷削減に積極的に取り組んできました。

2009年2月、「エアeショップ21」事務局と加盟42店は、損保系自動車整備ボランタリーチェーンとしては日本で初めて、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001認証を一斉取得しました。

今後はグループで共通の環境方針のもと、PDCAサイクルで継続的な改善に取り組み、2012年には100社レベルの認証取得を目指します。

事務本部、 西東京市のエコツアー対象企業に

西東京市主催の「市内のエコ企業を訪ねるバスツアー」の対象企業に、国内金融機関で初めてISO14001の認証を取得した損保ジャパン事務本部ビルが選ばれ、2009年2月12日に約20名の市民が来館されました。これは、西東京市内で環境問題に積極的に取り組んでいる企業を市民が見学する企画で、損保ジャパンの取り組みの紹介のほか、職場見学も行われました。見学者からは、「ごみのリサイクルやCO_2の削減などに積極的に取り組んでいることに感心した」などの感想をいただきました。

約20名の市民に環境の取り組みを紹介

温暖化リスクマネジメント・ コンサルティングサービス提供開始

省エネ法（エネルギーの使用の合理化に関する法律）改正によって、2009年4月以降、企業は、本社、工場、支店、営業所などを含めて企業全体でエネルギー使用量を管理することが必要となりました。(株) 損保ジャパン・リスクマネジメント（SJRM）は、エネルギー使用量の把握や省エネ対策の立案、温暖化リスクのマネジメント体制の整備を支援する「温暖化リスクマネジメント・コンサルティング」の提供を2009年3月に開始しました。これまでSJRMが培ってきたISO14001に基づいた環境マネジメントシステムの構築支援、風水災リスクマネジメント支援、省エネルギー診断などのノウハウと損保ジャパングループ自身の環境への取り組みの経験を活かし、温暖化リスクに関する総合的なマネジメントサービスを提供していきます。

また、ESCO事業者やエネルギー系企業など省エネ対策専門のパートナー企業とも連携し、省エネ設備改修などのインフラ整備に関するコンサルティングも提供していきます。

重点課題 2

安全・安心へのリスクマネジメント

安全・安心に対するお客さまのニーズの変化と社会の動向をとらえ、個人のくらしと企業活動に関するリスクに、卓越した「解」を提供することは、損保ジャパングループの経営理念のひとつです。
長年にわたって蓄積された膨大な事故データやリスクを定量化するノウハウを活用した事故防止、新型インフルエンザや地震対策など、社会の安全・安心のためのリスクマネジメント、ヘルスケア対策支援なども、本業を通じた重要なCSRの取り組みです。

フェーズ 1

2001年～2005年

- 事故防止活動の注力
- BCMコンサルティング事業を開始
- 企業従業員の健康増進・疾病予防サービスを開始

フェーズ 2

2006年～2008年

- リスクマネジメント分野の専門性向上
- 企業のメンタルヘルスケア対策支援事業を開始
- 統合リスクマネジメントのコンサルティング体制強化

フェーズ 3

2009年～

- 社会の安全・安心のための情報提供とコンサルティング分野の拡大

2008年度の計画	2008年度の成果・進捗状況	参照ページ	2009年度の計画
●SJRM*2、社内の統合リスクマネジメント（ERM）コンサルティング体制を強化。	●統合リスクマネジメントコンサルティング体制を強化。	p28	●企業の新型インフルエンザ対策の普及促進。
●多様化、高度化、グローバル化する企業のニーズに対応する事故対応サービスの開発・提供体制の強化。	●中国で物流ロスコントロールチームを設置し、現地におけるサービス提供体制を拡充。 ●独自に開発した事故管理システム「AEGIS」でシンガポールにおいて特許権を取得。	p29	●現地のニーズに即した事故防止支援サービスの提供拡充をグローバルに推進。
●メンタルヘルス対策と生活習慣病対策の全国でのサービス提供。	●（株）全国訪問健康指導協会の全株式を取得、2009年4月にHFJ*1と経営統合。 ●心身の健康増進・疾病予防サービスの全国展開体制が整う。	p30-31	●全国でのサービス提供体制の拡充およびサービス品質の維持・向上。
●安全・安心につながる商品改定・サービス開発。	●損保ジャパンひまわり生命保険（株）で終身医療保険『健康のお守り』（医療保険（08）B型）を発売。	p32	●社会の不安やニーズに対応した安全・安心につながる新たな商品改定・サービスを開発。
●東京大学との産学連携事業で、第3回公開フォーラムを開催。	●「食の安全を考えるー安全の費用と便益」をテーマに第3回公開フォーラムを開催。	p32	●リスクマネジメント分野で、行政や企業分野の先進的な解決プランを提供。
●自動車事故防止のための活動を多角的に推進。	●新たにシミュレーターを活用した「KY（危険予測）あんぜん教室」を提供開始。 ●30名の交通安全コンサルタントが、1年間で延べ6万7,055名（1,939件）の自動車防災サービスを提供。	p33	●主に契約企業を対象に、自動車事故防止のための活動を多角的に推進。

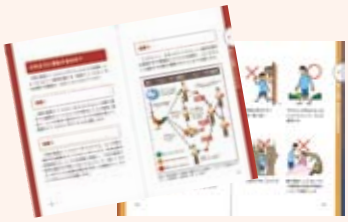
＊1 HFJ：（株）ヘルスケア・フロンティア・ジャパン　＊2 SJRM：（株）損保ジャパン・リスクマネジメント

新型インフルエンザのパンデミックに備える事業継続マネジメント（BCM）の提供。

安全・安心への
リスクマネジメント

活動レポート
01

新型インフルエンザが、いま世界的な注目を集めている。
（株）損保ジャパン・リスクマネジメント（SJRM）では、
2006年から新型インフルエンザに関する情報収集と、流行段階に応じた
企業の新型インフルエンザ対策のコンサルティングを進めてきた。
世界的な大流行（パンデミック）が危惧されるなか、
どのような対策や行動計画が求められているのだろうか。



2008年度に出版されたSJRM編集による新型インフルエンザ対策のハンドブック

企業の意思決定を支援

SJRMでは2006年から新型インフルエンザの情報収集を開始、日本企業のほとんどがこれに対する危機意識が強いことを実感した。2007年には企業向けセミナーを開催し、新型インフルエンザ対策行動計画（BCP：Business Continuity Plan）の策定などのコンサルティング事業を展開してきた。企業の関心が一気に高まったのは、2008年7月に国が事業者向けの新型インフルエンザのガイドライン改定案を発表してからだ。

左から、（株）損保ジャパン・リスクマネジメント BCM事業本部コンサルティング第二部長　篠目貴大、主任コンサルタント　高杉友、取締役BCM事業本部長 山本雅司

しかし、新型インフルエンザ対策を策定するといっても、何から手をつけたらいいかわからない企業も多かった。実際、地震や災害時のBCPとは大きく異なる。

地震の場合はいかに早く復旧させるかだが、新型インフルエンザの場合は、感染が拡大していくなか、どの事業をストップさせ、何を継続すべきなのかが問われる。なによりも従業員や家族、取引先やお客さまの人命安全を優先し、感染者を出さないこと。また、社会的機能をどう維持していくかも重要なテーマになる。企業の業態や感染状況に応じて、中断や延期が可能な業務、経営の観点から継続すべき業務、社会的要請から継続すべき業務などを慎重に判断し、対応することが重要である。

2008年度には支援企業は約100社にのぼり、約40名の社員がこの事業に取り組んでいる。

大流行に備えた準備が急務

メキシコ発の新型インフルエンザA型（H1N1）は弱毒性と言われるが、毒性を強めたウィルスに変異して大流行することが懸念されている。企業は、この冬の大流行に備えた対策を見直すことが急がれる。

SJRMでは、これまでに蓄積してきた新型インフルエンザコンサルティングのノウハウを活かし、企業が短期間で実効性のある行動計画（BCP）を策定することができるサービスを開発し、展開していく予定だ。

新型インフルエンザ対策行動計画・事業継続計画（BCP）策定のプロセス

基本方針の検討
- 経営環境、事業内容、組織体制に関するヒアリング
- 方針の決定

社内教育・研修会の実施
- 経営層、PTメンバーを対象
- 正しくリスクを認識

行動計画の構成内容検討
- 現状対策の確認
- 自社対応フェーズの決定
- 感染予防・拡大防止策の検討

事業継続計画（BCP）の策定

リスクシナリオの想定 ▶ 事業影響度（BIA）分析、BC戦略策定 ▶ BCP作成

- BCPの概念・策定手順を説明
- リスクシナリオをフェーズごとに想定
- 事業影響度分析（BIA）を実施
- 重要業務と通常業務を選定
- 事業継続（BC）戦略（継続時期や運営体制など）を策定
- BC戦略実行のための対策を検討
- 事業継続計画（BCP）の文書化

行動計画・事業継続計画の完成

（株）損保ジャパン・リスクマネジメント　http://www.sjrm.co.jp/

事故による社会的損失軽減を目指して、事故防止支援サービスをグローバルに展開。

安全・安心への
リスクマネジメント

活動レポート
02

グローバルに活動する企業の物流分野におけるリスクマネジメントの現場では、「ロスコントロール」を含めた事故対応サービスの重要性が増している。保険金をお支払いするだけではなく、事故情報の蓄積から傾向を分析し、現場でお客さまと一緒になって事故発生を防止、軽減するための解決策を提案する。現在では、お客さま自身が、自ら事故受付と進捗管理、事故データの分析ができるシステムサービスも提供しており、企業とタッグを組んで事故の発生抑制に取り組んでいる。

当社損害代理店の顧客との
ロスプリベンション会議

蓄積された事故データを分析し事故防止支援に役立てる

損保ジャパンは、約240か所のクレーム・エージェント（損害代理店）とサーベイ・エージェント（検査代理店）と連携を取りながら、お客さまの貨物輸送・保管時の事故など、さまざまな事故対応サービスを行っている。近年、物流分野でのリスクマネジメントとしてニーズが高まっているのが、事故を減らすためのロスコントロールだ。

損保ジャパンに集積する膨大な量の事故データを分析し、課題の仮説を立て、現場を確認し、原因の解明と防止対策をお客さまと協力して立案・実施する。たとえば、自動車の輸出にあたり船舶への積込・荷卸過程でドアに傷がつく事故が頻発している場合であれば、ドライバーの服装の問題か、車両の積載間隔の問題なのか、など仮説に基づき現場を徹底的に調査し、物流プロセスの改善策を打ち出していくのだ。ロスコントロールは、事故の減少により、保険料の軽減に結びつくだけでなく、損保ジャパンがお客さまの品質管理上の問題を一緒に解決し、バリューチェーンの一翼を担って貢献していくことをあらわしている。

ロスコントロールを東南アジア、中国へ

損保ジャパンは、1990年代後半からロスコントロールサービスの提供を本格的に進めてきたが、世界的にも先進的なこの分野のノウハウや技術を、日本のみならずグローバルに普及し、社会的損失を軽減していくことは、社会的使命といえる。これまでは、海外では欧米を中心にサービスを提供してきた。今後は東南アジア、中国などへのロスコントロール技術の裾野拡大を目指しているため、現地でロスコントロールを担当できる人材育成が欠かせない。中国では2008年8月に物流ロスコントロールチームを設立して、中国人のスタッフを教育・研修して自前でサービス対応できる体制が整った。今後、現地のニーズに即したサービスをさらに充実させていく予定だ。

中国での現地スタッフ研修の様子

ウェブによる事故管理システム（「AEGIS」「AE-BOARD」「DPS」など）

国内外の各拠点で、ウェブを通じて事故受付と報告書作成、保険請求手続き、事故の進捗管理をはじめ、事故情報の分析ができる。現在国内外の約190社が導入しており、世界各国で安定的に使用できるよう、ビジネスモデル特許の取得にも力を入れている。2008年5月に、独自に開発した損害分析システムであるダメージ・プロッティング・システム（DPS）に関連するビジネスモデル特許で欧州特許を取得（日米特許は取得済）、2008年10月には、AEGISでシンガポール特許の認可を受けた。

健康サポート事業を通じて、
健康的で活力のある社会の実現への貢献を目指す。

安全・安心への
リスクマネジメント

活動レポート
03

長寿世界一を実現し、物質的豊かさを手に入れた日本。
その一方で、人間関係のありかた・生活習慣が大きく変容し、
個々人の健康問題が社会的なリスクとしてクローズアップされてきた。
損保ジャパングループでは、
従業員の健康問題の解決は、CSRの観点からも重要な経営課題ととらえ、
心身両面からの健康増進・疾病予防サービスを全国展開している。

メンタルヘルスサポート倶楽部（会員制メンタルヘルス対策労務実践講座・事例研究会）

■ 働く人々が仕事にいきいきと取り組める、ヘルシーカンパニーの実現へ

ストレスチェックから組織改善まで、トータルに支援

企業にとって、従業員のメンタルヘルス対策は、働きがいのある職場環境創出の観点からも、企業の事務効率や生産性の観点からも重要な経営課題のひとつとなっている。損保ジャパングループでは、2007年4月に（株）損保ジャパン・ヘルスケアサービス（SJHS）を設立し、企業のメンタルヘルス対策のサポートに力を入れてきた。

メンタルヘルスは、個人の内面的な心の問題として取り扱われがちだが、職場環境や人間関係に潜む問題点を多面的に評価・分析し、根本から発症防止に取り組むことが重要だ。

そこでSJHSでは、企業への支援として、予防・不調者対応・休職者対応・復職支援・メンタルヘルスケア体制構築までが有機的に機能するよう、総合的なプログラムを提供している。たとえば、「mimozaシード」という導入パッケージでは、従業員向けのストレスチェックや個別アドバイスと同時に、組織診断、職場改善のためのワークショップなど、6つのプログラムを統合して、PDCAで職場環境の改善の取り組みを支援する。

産業保健経験の豊富なカウンセラー育成に力を入れる

SJHSのもうひとつの特長は、産業医としての経験豊富な医師、産業保健経験のある看護師や保健師などをスタッフとして擁し、人事・労務担当者の課題に対して、各企業の組織状況に合わせた適切なコンサルティングができることである。また、全国で100名規模の精神科医のネットワークにより、きめ細かな専門的な支援ができる。

SJHSの立ち上げから2年、支援する企業は増加し、現在約100社との取引がある。本社で試験的に導入した企業が全社でサービスを導入するなど、顧客との関係が一層深まっている。今後はさらにビジネスの現場についての知識と産業保健経験の豊富なカウンセラーの育成に力を入れ、ひとつでも多くの「ヘルシーカンパニー」の実現に貢献していく方針だ。

損保ジャパン・ヘルスケアサービスが提供するメンタルヘルス対策メニュー

「経営・人事向けサービス」「従業員向けサービス」さらに「上司や産業保健組織を支援するサービス」までを統合した、
メンタルヘルス対策の総合的ソリューションを提供します。

mimoza seed［ミモザ・シード］ メンタルヘルス対策導入パッケージ

メンタルヘルス施策診断	組織診断
個人向けストレスチェックとアドバイス・レポート	人事労務担当者相談サービス
心の健康相談・簡易カウンセリング	高ストレス職場の改善アクション立案ワークショップ

Plus

mimoza training［ミモザ・トレーニング］ メンタルヘルスケア研修企画・運営・実施

ラインケア／セルフケア研修	セクハラ／パワハラ研修

Plus

mimoza STANDARD & COME-BACK SUPPORT［ミモザ・スタンダード＆カムバックサポート］

基本＋事例対応プログラム＆職場復帰支援プログラム

1	メンタルヘルス対策にかかわる産業保健体制の構築支援
2	メンタルヘルス不調者の個別支援
3	提携医療機関との連携および紹介

（株）損保ジャパン・ヘルスケアサービス　http://www.sj-healthcare.com/

■ 生活習慣病の予防など、従業員の健康づくりをプログラム

全国訪問健康指導協会と経営統合 充実した保健指導体制を構築

メンタルヘルス対策は従業員の心の健康管理だが、がん、心疾患、糖尿病など、生活習慣病の引き金となるメタボリックシンドローム（内臓肥満症候群）予防もまた、従業員のヘルスケアの重点課題といえる。

政府の医療制度改革により、2008年4月から、40歳以上75歳未満の医療保険加入者に対するメタボリックシンドロームに着目した特定健康診査・特定保健指導が、健康保険組合、共済組合、国民健康保険を運営する市町村などに義務づけられた。その結果、特定保健指導に関するノウハウと指導体制を持った専門企業へのアウトソースニーズが増大することになった。

そこで、損保ジャパンでは2009年1月に、保健指導で10年の実績のある（株）全国訪問健康指導協会（訪問指導協会）の株式を100%取得し、2009年4月1日付でグループ会社の（株）ヘルスケア・フロンティア・ジャパン（HFJ）と経営統合を行った。

全国訪問健康指導協会*が提供する健康支援サービスメニュー

医療保険者さまからの委託により、被保険者・被扶養者それぞれの年代や対象層に合った豊富な支援メニューを全国どこでも対応できる体制を用意しています。

生活習慣病予防支援事業（特定保健指導 ほか）

特定保健指導
- 動機づけ支援（事業所面談コース、自宅訪問コース）
- 積極的支援（面談サポート中心コース、電話サポート中心コース）

その他
- 健診受診率アップ ～健診の受診勧奨サポート～
- ヘルスコンディショニングチェック

＋ Plus

前期高齢者訪問健康指導事業
- 前期高齢者サポートプログラム

＋ Plus

妊産婦保健指導事業
- 妊産婦サポートプログラム

＊2009年4月、ヘルスケア・フロンティア・ジャパンと全国訪問健康指導協会が合併

全国の健康相談員の教育に力を注ぐ

統合によって、訪問面接指導に強い訪問指導協会と電話カウンセリングに強いHFJ、その両社の組織・機能が結集され、保健師・看護師・管理栄養士など全国で約1,000名の相談員が、年間10万名規模で従業員の健康づくりをサポートできる体制が整った。

メタボリックシンドロームの改善指導にあたっては、ひとりひとりの健康に対する価値観を尊重しながら、栄養面、運動面で適切なアドバイスを行い、生活習慣改善への意欲を高める指導を行う必要がある。そのためにも、指導を担当する健康相談員への教育には力を入れており、昨年は全国で年間500回以上の教育を実施してきた。

今後は需要の多い首都圏で相談員の充実を図りながら、健康管理のサポートとノウハウの蓄積を進めていく。また、メタボ改善データなど、指導効果を検証するための客観データの収集も進め、個々の相談員の指導レベルの質の標準化にもさらに力を注ぐ方針だ。

（株）全国訪問健康指導協会
取締役副社長 吉田 久子

必要なのは、お客さまの健康管理の自立を支援すること。

私自身が一相談員からの出発でした。私どもの特長は、全国各地の健康相談員がそれぞれの地元で、事業所やお客さまの家庭を訪問し、face to faceで、きめ細かな健康相談を行うこと。上から目線で指導するのではなく、お客さまの健康管理の自立を支援するよう常に心がけています。

お客さまの健康をサポートする事業だけに、ナンバーワン企業よりオンリーワン企業でありたい。そして、看護師などの資格を持つ相談員自身が、子育てしながら働くなど、さまざまな働き方が選択できる職場にしていきたいと考えています。

（株）全国訪問健康指導協会 http://www.kenko-shien.jp/

健康や食の安全をはじめ個人と企業、社会全体のリスクマネジメント支援に取り組んでいます。

先進医療の技術料の保障と「予防医療」を促す「健康管理webサービス」

■ 終身医療保険『健康のお守り』

（医療保険（08）B型）

先進医療とは、厚生労働大臣に承認を受けた医療機関で行われる特定の医療技術のことです。先進医療の「技術料」は健康保険が適用されないため、内容によっては、高額な医療費が必要となる場合があります。そのため、こうした最先端の治療は受けたくても経済的な余裕がないと受けられないこともあります。

損保ジャパンひまわり生命保険（株）は、2008年8月に先進医療の技術料を保障する特約を付加できる終身医療保険『健康のお守り』を発売しました。2009年3月までの8か月間で、新規ご契約が約15万件を超えました。先進医療は、一般的にはまだ認知度が十分ではないため、保険募集人を通じて一人でも多くの方に普及できるよう、2008年度は同社の募集人向けの先進医療に関するセミナーを全国40か所で開催しました。

■ 予防医療の一助となる「健康管理webサービス」

『健康のお守り』をはじめ損保ジャパンひまわり生命の保険に加入の被保険者さまには、生活習慣病やメタボリックシンドロームの予防のために、ウェブ上で体重、体脂肪率や血圧などを入力し、ご自身で健康管理ができる「健康管理webサービス」を無料でご利用いただいています。

今後も、公的な医療保険制度を補完する保険商品や、厚生労働省が推進する「予防医療」の一助となる「健康管理webサービス」の提供に力を入れていきます。

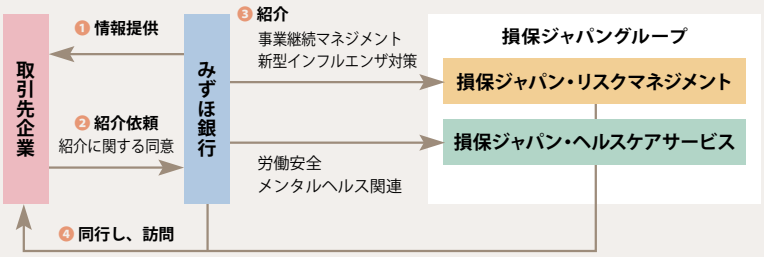
中小企業の新たなリスクマネジメント課題への支援

（株）損保ジャパン・リスクマネジメント、（株）損保ジャパン・ヘルスケアサービスは、2008年11月に（株）みずほ銀行とリスクマネジメント分野で業務提携を行いました。

これは、同行の顧客企業に対して、近年新たな対応を迫られているリスクに関する対策を支援していこうというものです。具体的には、地震や災害など事業継続が困難な事態に直面しても、生産体制やサプライチェーンを安定的に維持したり、早期復旧するための事業継続マネジメントを支援します。また、新型インフルエンザ対策、従業員のメンタルヘルス対策などのコンサルティングも行います。

この提携によって、専門的なノウハウに乏しい中堅・中小企業のリスクマネジメント対策が進むことが期待されています。

みずほ銀行とリスクマネジメント分野での提携



東京大学公共政策大学院とのリスクマネジメント分野での提携

企業を取り巻く環境や安全などに対するリスクはますます複雑化・高度化をしており、これらに対するリスクマネジメントが民間部門と公共部門の双方にとって重要な課題となっています。

産学が共同で新たなリスクマネジメント手法の開発やリスクマネジメントを適切に行うための公共政策のありかたについて研究する場を創設するために、損保ジャパングループは2006年から東京大学公共政策大学院とリスクマネジメント分野で提携しており、寄附講座や共同研究の取り組みを進めています。

寄附講座では2009年3月に、近年の賞味期限や産地の偽装表示などの頻発を背景に、「食の安全を考える―安全の費用と便益」をテーマとする第3回公開フォーラムが開催され、産官学の専門家により、食の危険性の評価法やリスク管理、規制のありかたなどが議論されました。

今後も、リスクマネジメント分野での専門性をさらに向上させ、行政や企業分野の先進的な解決プランを提供していきます。

損保ジャパン寄附講座「リスクマネジメントと公共政策」第3回公開フォーラム

損保ジャパンひまわり生命保険（株）　http://www.himawari-life.com/

交通事故防止のために、さまざまな自動車事故防止支援サービスを展開しています。

交通事故による人的・物的な経済損失は、年間3兆2,225億円（2006年度日本損害保険協会調べ）にものぼります。さらに事故による廃棄物の発生などは地球環境に大きな負荷を与えます。損保ジャパンは交通事故防止という社会的な課題の克服に向けて、契約企業の自動車事故防止の支援とともに、一般のドライバーや子どもたちなどに向けて、交通安全意識を高める活動を推進しています。

■ **ウェブ事故防止支援サービス「事故防止倶楽部」提供開始**
（2005年10月）
インターネットで、企業の自動車事故防止活動推進に役立つコンテンツを提供（自動車保険契約者向けサービス）。

■ **企業ドライバー向け交通安全ビデオ「ベストドライバー宣言企業ドライバー『3つの心得』」リリース**
（2006年4月）
企業ドライバーの安全運転のためのポイントをわかりやすくまとめた交通安全教育ビデオ。

■ **視機能診断システム搭載交通安全バス「セイフティビジョンバス」運行開始**
（2006年10月）
小型バスに搭載した大画面タッチパネルと3Dシステムで、ゲーム感覚で楽しく安全運転に重要な視機能の診断ができる。2007年7月には2号車を導入。

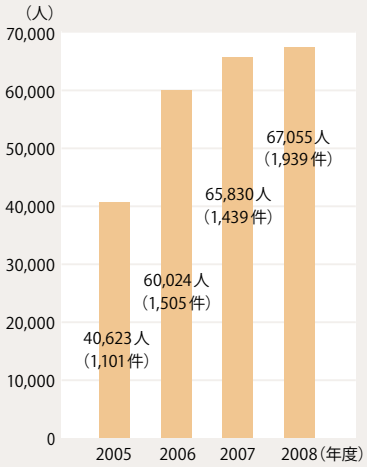
■ **個人向け交通安全サイト「クルマのあんぜん教室」提供開始**
（2008年2月）
子どもからベテランドライバーまで、だれでも「わかりやすく」「楽しく」交通安全意識を高めることができるコンテンツをインターネットで提供。

■ **シミュレーター安全教育プログラム「KY（危険予測）あんぜん教室」提供開始**
（2009年10月）
損保ジャパンがこれまでに培った交通安全教育のノウハウを活かした、シミュレーターを活用した、参加型の交通安全教育プログラム。

専門家による自動車事故防止コンサルティング

自動車事故防止の専門家である30名の「交通安全コンサルタント」が、講習会などの防災サービスを通じて、全国の企業の自動車事故防止活動のお手伝いをしています。2008年度は延べ6万7,055名（1,939件）に、自動車防災サービスを提供しました。

自動車防災サービス受講者数



自動車業務部　企画・支援グループ
上級交通安全コンサルタント
渡邉 政義

安全を「創り出す」ための意識改革や行動改革が重要です。

2002年から運送業やメーカーなど、自動車を多数使用するさまざまな業種のお客さまに、自動車事故防止活動のコンサルティング、安全運転講習、適性診断などを行っています。コンサルティングでは、事故の現状分析や約150項目のチェックリストから導き出された診断書をもとに、社内ルールやマニュアルの点検、安全教育のありかたやマネジメントなどを提案し、お客さまと一緒にPDCAによる事故率の改善を目指します。事故防止・安全運転のポイントは、ドライバー自身が安全運転の大切さに「気づく」こと。そのためにも、安全を創り出そうとする企業の風土づくりが欠かせません。

企業にとって事故削減は経済的なメリットだけでなく、従業員や地域の安全、さらには地球環境の保全にもつながり、企業イメージの向上にも役立ちます。

事故防止倶楽部 https://eb01.sompo-japan.co.jp/xev/　クルマのあんぜん教室 http://www.sompo-japan.co.jp/knowledge/advice/anzen_k/menu.html

重点課題 3

CSR金融

2008年11月、私たちは「エコ・ファーストの約束」を宣言し、本業である金融・保険機能を活かして社会的課題の解決に資する「CSR金融」を推進していくことを誓いました。

投融資に関しては、「持続可能性」へ向けた企業の取り組みを評価し、お金の流れを通じて社会の持続可能な発展に貢献する「社会的責任投資」を普及させていきます。また、社会資本の整備や環境関連事業に取り組む企業への融資を通じて、より良い社会づくりに貢献します。さらに、企業の環境取り組みを後押しする商品・サービスの開発に力を入れていきます。

フェーズ 1

1992年～2005年

- 環境汚染賠償責任保険の開発
- エコファンド『ぶなの森』、SRIファンド『未来のちから』開発

フェーズ 2

2006年～2008年

- 責任投資原則（PRI）への署名
- SRIの裾野拡大
- 保険・金融機能を活かした社会的課題に資する商品・サービスの拡充

フェーズ 3

2009年～

- CSR金融の拡大、普及

2008年度の計画	2008年度の成果・進捗状況	参照ページ	2009年度の計画
●金融・保険機能を活かした社会的課題の解決に資する商品・サービスの開発。	●国際環境ソリューションズ（株）、（株）フィールド・パートナーズと共同で汚染された土地の流動化を促進する包括的サービスを開発。	p36	●金融・保険機能を活かした社会的課題の解決に資する新たな商品・サービスを開発。
	●省エネ設備と生物多様性保全を応援するリフォームローンecoプランを開発。	p37	
	●自動車の修理促進に寄与する保険における車両全損修理時特約の取り扱い開始。	p40	
●SRI*ファンドの普及・拡大のため、新規販売会社の拡大、年金、機関投資家、DCラインナップへの取り組み強化。	●『ぶなの森』の販売会社が新たに7社で採用、合計120社に。 ●DCラインナップでの採用数も着実に増加。	p38-39	●SRIファンドの普及・拡大のため、新規販売会社の拡大、年金、機関投資家、DCラインナップへの取り組みを継続。

＊SRI：Socially Responsible Investment（社会的責任投資）

CSR金融

活動レポート
01

土壌汚染対策コストを低減し、汚染された土地の流動化を促進する包括的サービス登場。

有害化学物質などによる土壌汚染は、全国各地で問題化し、
土地の有効活用を阻害する原因となっている。
損保ジャパンは、土地汚染リスク評価などの専門的技術を持つ企業と共同で、
新たなリスク評価に基づく土壌の維持管理業務と保険とを組み合わせ
汚染対策コストの低減につながるサービスの提供を2008年12月にスタートさせた。
これにより、汚染のある土地の流動化を促すなどの社会的な課題への貢献が期待できる。

土壌汚染が原因の未利用地の資産価値は約10.8兆円

環境省の試算によると、国内には土壌汚染が原因で有効活用されていない土地（ブラウン・フィールド）が資産価値として10.8兆円*も存在するという。土地の売買に際して汚染が発覚した場合、買い手が汚染に伴うリスクを嫌うために、商慣習上、掘削除去（汚染土壌の入れ替え）の実施が売買成立の前提とされている。しかし、掘削除去は費用が高く、売り手が費用を負担できないために売買が成立せず、結果として汚染のある土地がそのまま放置されるという構図がブラウン・フィールド発生の大きな要因として指摘されている。放置されることにより、有害物質が地下水に溶け出すなどの汚染拡大リスクがあるうえ、大都市近郊に多く存在するブラウン・フィールドが有効活用できないまま放置されるのは、社会的な損失といえる。

リスク評価と措置・維持管理、万が一の賠償責任の補償をセット

そこで損保ジャパンは、国際環境ソリューションズ（株）、（株）フィールド・パートナーズと共同で汚染された土地の有効活用のための新サービスを開発した。新サービスでは、掘削除去以外でも、汚染に対し適切な措置を講じることで汚染が広がらないことを定量的なリスク評価で示す。そのうえで、当該措置・維持管理の提案・実施に、万が一汚染が拡大した場合の賠償責任を補償する保険を付帯する。

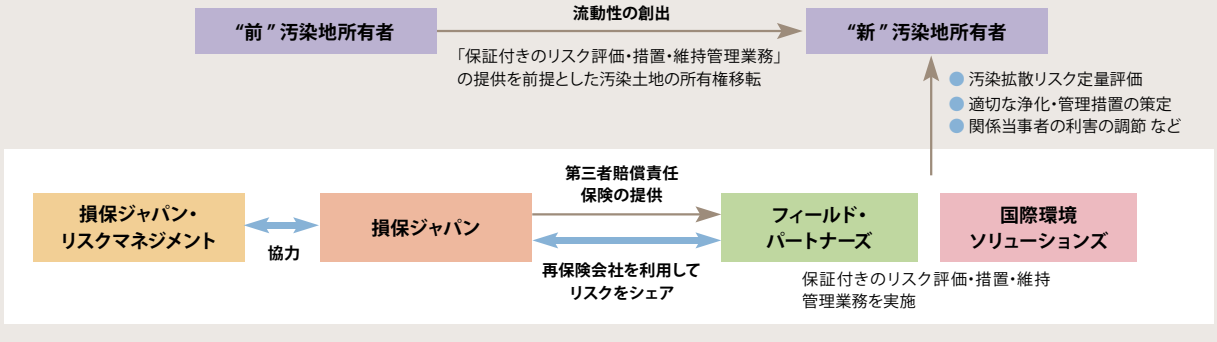
これにより掘削除去による完全浄化に比べて、比較的低いコストで汚染された土地の有効活用が図れる。現在、すでに新サービスの契約が成立し、運送業者が汚染された土地を流通拠点として活用する事業を進めている。

損保ジャパンは、以前から土壌汚染の浄化に関する保険を開発するなど、土壌汚染問題に取り組んできた。今回は、汚染のある土地をリスク管理しながら有効に活用することにより、流動化の促進が期待されている。

企業商品業務部　リスクソリューショングループ
リーダー　守安 信太郎

＊「土壌汚染をめぐるブラウンフィールド問題の実態等についての中間とりまとめ」2007年環境省

ブラウン・フィールド活用の業務連携



「リフォームローンecoプラン」で エコリフォームと生物多様性保全を応援。

損保ジャパンと(株)損保ジャパン・クレジット(SJC)は、
2009年1月に『リフォームローン ecoプラン』の販売を開始した。
これは、地球温暖化対策となる住宅リフォームを対象としたローンに、
全国の里地里山再生・保全活動の支援を組み合わせた個人のお客さま向けの金融商品だ。
地球温暖化防止とともに、企業の行動が注目されつつある生物多様性保全にも着目した。
また、企画段階からNPO法人と協働で商品開発を進めたのは、損保ジャパングループとしては初の試みだ。

(株)損保ジャパン・クレジット(当時)
植松 麻紀子

一歩ふみこんだ環境配慮商品を

『リフォームローンecoプラン』は、太陽光発電や空気から熱を取り込んでお湯をわかす給湯システム「エコキュート」の導入など、住宅の省CO_2性能を高めるエコリフォームを対象に、ローンの適用金利を通常より年0.3%優遇し、さらにその融資実行金額の0.3%を全国の里地里山再生・保全活動を支援する「里山どんぐり募金」へ寄付するという点に特長がある。グループの「CSR金融」を推進するため、従来の地球温暖化対策からもう一歩ふみこんだ商品開発の実現を目指していた損保ジャパンと、環境対策に貢献できるローン商品の開発を模索していたSJCとの共同開発によって誕生した商品だ。

「里山どんぐり募金」への寄付で全国の里山にピザ窯を贈る

生物多様性保全を組み込んだ金融商品は前例がないため、環境NPOのエコロジーオンライン(以下EOL)に相談を持ちかけた。会議を重ねるなかで、「里山」というキーワードが絞り込まれた。商品概要が固まった段階では、開発パートナーとなったEOLが、ローンの発売に合わせて新たに「里山どんぐり募金」と、里山保全の輪を広げる専用のポータルサイトを立ち上げるまでに関係も発展した。EOLの岩間敏彦氏はこう振り返る。「私たちも里山保全活動を行う団体を応援する募金活動を考えていたところだったので、すぐに募金でピザ窯などを贈呈する企画をご提案したんです」。

商品の販売はこれからが本番だが、住宅リフォーム業界からの問い合わせも多く、手ごたえもある。とにかく息の長い商品に育てたいというのが開発者全員の願いである。

損保ジャパングループは、「エコ・ファーストの約束」でも宣言したように、CSR金融にさらに力を入れていく予定だ。

NPO法人エコロジーオンライン
岩間 敏彦さん

ピザ窯キットを使って楽しみながら里山保全に役立てたい。

多様な生態系をはぐくむ里山保全活動の大きな課題は人集めです。そこで威力を発揮するのがピザ窯です。里山の雑木林から出た薪や枯れ枝を使ってピザを焼けば、子どもから大人まで楽しめます。薪や炭の生産に利用されていた雑木林の保全にマッチしたやり方だと思います。寄贈するのは耐熱セラミックレンガのピザ窯キットで、すでに全国から贈呈希望が来ています。ホームページから一般の方も募金ができるので応援をお願いします。

里山どんぐり募金 http://www.satoyama-donguri.jp/

(株)損保ジャパン・クレジット http://www.sj-credit.co.jp/

設定から10年、日本のエコファンドの先駆けとして SRIファンドの裾野拡大を目指して。

CSR金融

活動レポート 03

『損保ジャパン・グリーンオープン（愛称：ぶなの森）』は、
1999年9月に設定された、国内２番目のエコファンドである。
以来10年、全国各地の地銀、信金、労金、証券など、地域金融機関を中心に
合計120社（2008年度末現在）が取り扱い、個人投資家をはじめ、
確定拠出年金（DC）向けなど日本におけるSRI*ファンドの裾野拡大に取り組んできた。
『ぶなの森』の特色と、その普及のための取り組みを追った。

TOPIXを設定来で 13.74%上回るリターン

2009年3月末の『ぶなの森』の純資産総額は124.79億円。世界的な金融不安と株価低迷によって基準価額は30%下落したものの、ベンチマークとしているTOPIXを設定来で13.74%、この1年では3.59%上回るパフォーマンスを示しており、3年連続「R&Iファンド大賞」の優秀賞または最優秀賞を獲得した。SRIファンドへの関心の高まりを背景に、国内のSRIファンドとしては2番目に長いトラックレコードを持ち、安定したパフォーマンスを維持していることが評価され、DC制度のラインナップのひとつとして採用されるケースが増えている。

『ぶなの森』への評価

R&Iファンド大賞2008
- 投資信託 国内SRIファンド部門 『優秀ファンド賞』受賞

R&Iファンド大賞2009
- 投資信託 国内SRIファンド部門 『最優秀ファンド賞』受賞
- 確定拠出年金 国内株式部門 『優秀ファンド賞』受賞

環境経営度分析などで グループの総合力が活かせる

『ぶなの森』のコンセプトは、環境経営と財務面の双方に優れた日本の株式に投資することで、長期安定的な信託財産の成長を目指すというものだ。銘柄の選定にあたっては、まず（株）損保ジャパン・リスクマネジメント（SJRM）の環境アナリストチームがCSRレポートなどのデータ分析と、アンケート、ヒアリングをもとに企業の環境経営度を分析する。損保ジャパン・アセットマネジメント（株）（SJAM）はこのデータをもとに環境ユニバースを選定し、割安度分析に基づき投資価値の高い銘柄を選定してポートフォリオを組む。

企業の環境経営度分析も含めて、グループ内で運用を完結できることが『ぶなの森』の大きな強みとなっている。環境経営度は、ISO14001の取得や環境会計の活用などの「環境マネジメント」、環境情報開示などの「環境コミュニケーション」、企業の温暖化やごみ削減、環境配慮商品への取り組み状況などの「環境パフォーマンス」という、3つの観点から分析している。

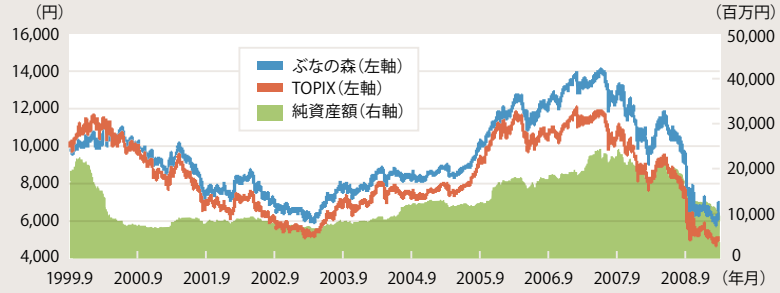
近年はとくに企業の温暖化対策の分析に重点を置いている。SJRMによるアンケート結果の分析資料を回答のあった企業にフィードバックしていることが、企業の環境取り組みを加速させる

『ぶなの森』口数および残高推移

	2007年度	2008年度
口数	219億口	230億口（5.5%増）
残高	176億円	125億円（28.9%減）

*【SRI】Socially Responsible Investment（社会的責任投資）：経済的・財務的側面だけを投資の判断基準とするのではなく、社会的・環境的・倫理的側面など企業のCSRへの取り組みが企業価値に与える実質的な影響を重視して行う投資手法

『ぶなの森』の運用実績（対TOPIX）



※ 基準価額は、分配金を決算日の基準価額で全額再投資したものとして計算し、TOPIXと比較しております。
※ 基準価額およびベンチマークであるTOPIX（配当含まず）は設定日を10,000として指数化しております。

働きもある。また、月次運用レポートで、全銘柄を開示、組み入れ上位銘柄の環境・一口コメントを掲載しているほか、四半期ごとに「ぶなの森ニュース」を発行し、最新の環境トピックスを紹介するなど、定期的な情報開示により投資家との環境コミュニケーションを充実させている点も、エコファンドに共感する投資家に好評だ。

エコファンドの拡充に向けて

日本では個人の貯蓄性向が高く、金融資産がなかなか投資に向かわない。またエコファンドに対する認知度も低く、その割合は、公募ファンド全体の中でも小さい。エコファンドの拡充に向けて、さまざまな取り組みを行っている。

2008年度は4月に(株) イオン銀行と共同で、運用資産の50%にエコファンドを組み入れた『イオン好配当グリーン・バランス・オープン(愛称:みどりのふたば)』を新たに設定、主婦層の来店が多いイオン銀行での販売をスタートさせた。同社とともに、全国のショッピングモールなどでお客さま向けの環境セミナーや投資セミナーなどの勉強会を行い、環境をテーマにした投資を身近なものにしようと働きかけている。

また、エコファンドの品揃えを増やすため、2008年4月、配当利回りをより重視し、配当を年4回行う『損保ジャパン・エコ・オープン』を設定した。

さらに、地銀や信金などの窓口で実際にファンドを販売する担当者に『ぶなの森』の特長をよく理解していただこうと、商品説明用DVDを制作、約200の金融機関に提供した。販売会社と一体になってエコファンドの普及活動に取り組んでいる。

機関投資家からも選ばれるファンドに

長期にわたって安定的にファンドを保有してもらうには、個人投資家へのアピールのほかに機関投資家へのアプローチも欠かせない。企業年金や金融機関などにも『ぶなの森』を組み入れてもらえるよう働きかけていく必要がある。すでに2006年6月に年金向け、2007年2月には適格機関投資家向けのエコファンドを設定し、提案を重ねている。また、年金基金や年金運用のコンサルタント向けのプレゼンテーションや外部講演なども実施して、『ぶなの森』への理解を深める活動を展開している。

現在注力しているのは『ぶなの森』を機関投資家からも選ばれるファンドに育てていくこと。そのために、損保ジャパングループの総合力を活かして環境経営度分析や銘柄選択などの精度を高めてポートフォリオを構築し、地道にパフォーマンスを上げていくことが重要だ。日本のエコファンドの先駆けの『ぶなの森』が注目されることで、日本でのSRIファンド全体の底上げになると信じている。

損保ジャパン・アセットマネジメント(株)運用部 シニア・インベストメント マネージャー 菅原 繁男(写真中央)、営業部 企画グループ グループリーダー 山口 智之(写真右)、営業部 企画グループ マネージャー 芹沢 彰宏(写真左)

銘柄選定プロセスと環境ユニバース構築プロセス

環境マネジメント		環境コミュニケーション		環境パフォーマンス	
環境理念・方針	●環境方針の制定状況	環境情報の開示	●環境負荷情報等の開示状況	温暖化防止	●温室効果ガス削減に向けた取り組み
環境マネジメントシステム	●ISO14001等の取得状況	環境教育	●従業員への環境教育の実施状況	廃棄物削減	●廃棄物削減に向けた取り組み
環境会計	●環境会計の活用状況	社会貢献活動	●社会貢献活動の取り組み状況	製品・サービス	●環境負荷低減に資する製品・サービス

→ **環境経営分析**
損保ジャパン・リスクマネジメント
↓ 環境ユニバースを選定
"環境ユニバース"構築
損保ジャパン・アセットマネジメント
↓ 銘柄選定
『ぶなの森』ポートフォリオ

具体的なファンドの銘柄選定プロセスにおいて、環境分析からポートフォリオ組成に至るまで、損保ジャパングループ独自のスキームを採用しています。

損保ジャパン・アセットマネジメント(株) http://www.sjam.co.jp/

金融機能を活用して持続可能な社会づくりを促す商品を提供しています。

自動車保険関連

自動車の修理促進

対物賠償責任保険や車両保険では、通常、事故による自動車の損害に対して「時価額」や「協定保険価額（保険金額）」を限度に、保険金をお支払いすることになります。しかし、修理費が「時価額」や「協定保険価額（保険金額）」を超えるケースにおいては、お客さまの自己負担額が発生することになるため、これらの超過部分についても所定の条件*に基づき補償を提供することで、自動車の修理促進に寄与しています。

●対物全損時修理差額費用特約　［2002年12月～］

*修理費と時価額の差額部分にお客さまの過失割合を乗じた額または50万円のいずれか低い額が限度。

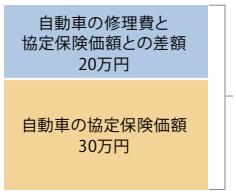
特約付帯台数

2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
6,524千台	6,746千台	6,950千台	7,201千台

●車両全損修理時特約　［2008年4月～］

協定保険価額（保険金額）に50万円を加えた額が限度。

自動車の修理費 50万円の場合



協定保険価額：ご契約者または車両保険の被保険者（＝契約の対象となる車（契約自動車）の所有者）と当社が協定した価額。保険契約締結時における契約自動車の市場販売価格相当額により定める。

特約付帯台数　2008年度　121千台

リサイクル部品の活用

［1991年～］

使用済み自動車から取り外した再使用可能な中古部品などのリサイクル部品の利用促進を図るため、自動車修理時に、事故対応を行うサービスセンター（SC）や代理店、整備工場などでリサイクル部品の活用の働きかけを推進しています。加えて、自動車リサイクル事業者と連携し、リサイクル部品在庫状況や販売価格情報を整備工場に提供するなどの取り組みを行っています。

リサイクル部品利用実績

2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
73,556件	55,596件	45,113件	44,490件

デリバティブ関連

天候デリバティブ

気象状況の変動によりお客さまが被る収益減少・費用増大に対応するオーダーメイドの金融商品です。

天候による収益変動リスクを緩和することができ、気温・降水量・積雪深・風速・日照時間など、気象庁が発表する気象データを対象指標として、補償金の額が決定する金融商品です。暴風雨により農作物に被害が出た場合の収益減少や、少雪によりスキー場をオープンできなかった場合の収益減少に対応した商品設計の例があります。

ゴルファー保険関連

ゴルファー保険　～緑にやさしい補償付き～

［1992年12 月～］

ホールインワン達成時などにお客さまにお支払いする保険金の一部を、ゴルファーとゴルフ場の協力で全国で緑化事業を進める「（社）ゴルファーの緑化促進協力会」に寄付できる特約付きの保険です。

寄付人数／寄付額

2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
110人	129人	146人	138人
242万円	283万円	297万円	283万円

環境経営支援

環境ISOコンサルティング

［1998年1月～］

損保ジャパンは、1997年11月に日本の金融機関として初めてISO14001（環境マネジメントシステム規格）の認証を取得しました。この認証取得のノウハウを活かし、1998年1月から、㈱損保ジャパン・リスクマネジメント（SJRM）は、企業に対しISO14001の認証取得支援コンサルティングサービスを提供しています。SJRMが認証取得を支援した企業は、2008年度末時点で、金融機関を中心に96社に達しています。

SRIファンド『損保ジャパン SRIオープン(愛称:未来のちから)』

『未来のちから』は、2005年3月に発売したSRIファンドです。『未来のちから』の投資先は、「モーニングスター社会的責任投資株価指数」を構成する銘柄の中から、損保ジャパン・アセットマネジメント(株)が株価の割安度分析を行い選定しています。『未来のちから』の基準価額は、2009年3月末現在、TOPIXの値動きを設定来で9.81%上回っています。

CSRに関する企業評価は、NPO法人パブリックリソースセンターが担当し、ガバナンス・アカウンタビリティ、マーケット、雇用、社会貢献、環境の5項目でCSRを総合的に評価しています。また、国内金融機関として初めて国産間伐材を活用した用紙で販売用資料を作成しています。

『未来のちから』口数および残高推移

	2007年度	2008年度
口数	13.9億口	14.3億口(2.5%増)
残高	12.6億円	8.47億円(33.0%減)

『未来のちから』への評価

R&Iファンド大賞2008

確定拠出年金 国内株式部門

『最優秀ファンド賞』受賞

確定拠出年金(DC)事業を通じて老後の資産形成をサポート

2001年にわが国に導入された確定拠出年金は、雇用形態やライフスタイルの多様化、2012年に控えた税制適格年金の廃止などを背景に、制度を実施する企業が着実に増加しています。

このような社会的要請に応え、損保ジャパンおよび損保ジャパンDC証券(株)は、新しい時代に適合した退職給付制度としての確定拠出年金事業を展開しています。制度を導入した企業の従業員(加入者)の資産運用をサポートし、2008年度は、加入者向け運用報告書の改善に取り組みました。また加入者とのコミュニケーションを充実させるため、2009年度は加入者向けのウェブサイトを一新するとともに、携帯サイトによるサービスの開始を予定しています。

NPO法人確定拠出年金教育協会が2008年10月に行った企業向け調査で、損保ジャパンDC証券のサービスは全運営管理機関中トップクラスの評価を獲得しました。

社会資本整備・環境関連への融資

損保ジャパンは、社会資本の整備に寄与する事業や環境問題に取り組む企業への融資を通じて、より良い社会づくりに貢献することに努めています。

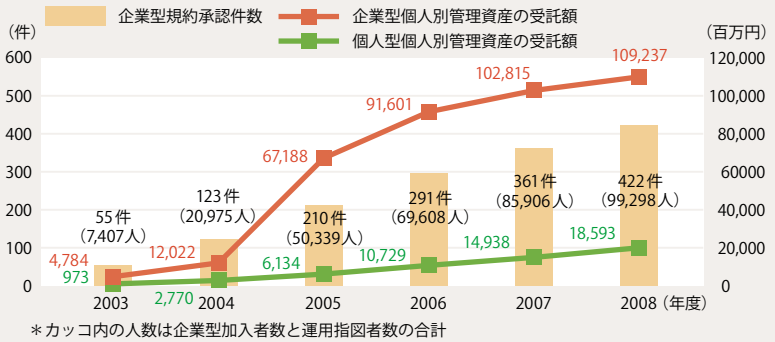
社会資本整備の分野では、2001年12月に損害保険会社として初めて「調布市立調和小学校整備ならびに維持管理及び運営事業」に対するPFI*事業向け協調融資に参加して以来、「まちづくり」や「あんしん」などさまざまな分野で多数の融資実績を積み重ねています。

また、環境関連では、環境問題への取り組みを融資の審査項目のひとつとしています。

リサイクル事業、風力発電事業、バイオマス発電事業など環境関連事業やPFIを利用した社会資本整備の分野では、さらに資金需要が増加していくことが予想されています。今後も、優良な案件への資金提供を通じて、こうした事業分野の促進に貢献していきたいと考えています。

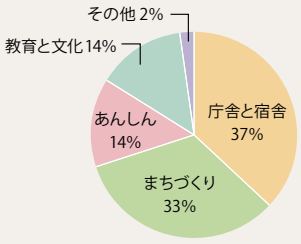
＊PFI(Private Finance Initiative):公共施設などの建設、維持管理、運営等を民間の資金、ノウハウを活用して行う手法。国や地方公共団体の事業コストの削減、より質の高い公共サービスの提供を目指すもの。

損保ジャパンDC証券によるDC導入状況



＊カッコ内の人数は企業型加入者数と運用指図者数の合計

これまでのPFI分野の融資実績



2001~2008年度末時点における当社PFI融資ポートフォリオに対する各分野別の割合(コミットメント金額ベース)。各事業区分は、内閣府「PFI推進委員会」による事業区分に従い分類。

損保ジャパンDC証券(株) http://www.sjdc.co.jp/

重点課題 4

地域における協働の促進

地域社会の一員として、「より良い地域社会づくり」に貢献していくためには、地域に根ざして事業を展開する全国の代理店とともにひとりひとりの社員が実際に地域での活動に参画し、体験を重ねることが重要です。

未来に向けて、地域のNPOや行政、住民などとともに、地域の課題解決に取り組むなかで、社会の持続性や企業の社会的責任についての鋭敏な感性が磨かれていきます。

そんな社員を育て、活動をサポートすることも、私たち損保ジャパングループの責任だと考えています。

損保ジャパン社会貢献方針

損保ジャパンは、「良き企業市民」として社会とともに生きる企業をめざし、グループをあげて積極的に社会貢献活動を実践するとともに、グループ社員が個人として自主的に参加し行動する社会貢献活動を支援します。

〈2つの視点〉

1. 企業として行う社会貢献

損保ジャパングループとして社会と幅広いステークホルダーに価値をもたらし、グループの企業価値向上にも資する、継続的な社会貢献活動を行います。

2. 社員ひとりひとりが行う社会貢献の支援

社員が社会活動に自主的に参加し行動するよう、マインド醸成と制度づくりに努めるとともに、「損保ジャパンちきゅうくらぶ」を中心とした社員のボランティア活動を支援します。

〈3つの重点分野〉

実績と成果を積み重ねてきた3分野を中心に取り組みます。

福祉　美術　環境

※「社員ひとりひとりが行う社会貢献」は分野を限定しません。

2002年10月22日制定

フェーズ 1

1993年～2002年

- 社員のボランティア組織「ちきゅうくらぶ」活動開始
- 「損保ジャパン社会貢献方針」制定
- 「市民のための環境公開講座」開始
- NPOとの協働活動開始
- 「損保ジャパンCSOラーニング制度」開始

フェーズ 2

2003年～2008年

- 協働の森づくり事業開始
- 損保ジャパン記念財団のNPO基盤強化資金助成開始
- 「市民のための環境公開講座」地方開催

フェーズ 3

2009年～

- 部門特性・地域特性を活かした取り組み推進と裾野拡大

2008年度の計画	2008年度の成果・進捗状況	参照ページ	2009年度の計画
●「損保ジャパンCSOラーニング制度」を通じた環境人材育成とNPOの支援を強化。	●損保ジャパングループとして宣言した「エコ・ファーストの約束」において、持続可能な発展のための教育（ESD）の推進を明記した。 ●4地区、33のCSO*に、64名の学生をインターンとして派遣。	p12-15 p47	●過去最大となる41団体、約70名の学生インターンを派遣。 ●環境人材育成の仕組みの成熟度を高める。
●自治体との森林整備に関する協定を締結し、鳥取で「とっとり共生の森」協定記念シンポジウム開催。	●「とっとりの森を育てる」をテーマにシンポジウムを開催し210名が参加。	p44-45 p47	●国内5か所での協働の森づくりを通じて、継続的に地域の自然の再生と社員やその家族、代理店などの環境への関心をはぐくむ。
●NPO基盤強化資金助成事業を社会のニーズをくみとりながら強化。	●NPO法人設立資金助成：45団体1,350万円、NPO基盤強化資金助成：11団体957万円、自動車購入費助成：10団体1,000万円を実施。	p46	●福祉マネジメント研究会を発足、産学協同で社会福祉諸団体で福祉マネジメント人材養成の研究を開始。
●損保ジャパン美術財団が、新宿区と連携した対話型美術鑑賞教育の展開。	●新宿区と連携して、損保ジャパン東郷青児美術館で美術鑑賞教育事業を試行実施。	p46	●対話による美術鑑賞教育事業の本格実施。
●「市民のための環境公開講座」で特別講座「"洞爺湖サミット"を読む」をはじめ、気候変動や生物多様性などをテーマに通常講座を開催。	●特別講座をはじめ、全13回の講座に1回平均131名が参加。	p47	●危機をのりきる逆転の発想、世界の環境最新事情、くらしと環境、生物多様性の4テーマ、全12講座を開催。
●社員有志による寄付、「ちきゅうくらぶ社会貢献ファンド」参加人数を6,000名超へ。	●「ちきゅうくらぶ社会貢献ファンド」への参加者数が6,068名に。1999年のファンド設立以来、累計約1億5,000万円を寄付。	p48	●活動の情報提供機会増加、利用ルール簡素化などを通じた社員の利便性向上促進と、一部のグループ会社に参加対象者を拡大。
●社会ひとりひとりの地域貢献活動の機会拡大。	●社員が、J-SA*、AIRジャパン*などとの協働により、全国各地で合計351件の社会貢献活動を実施。	p48-49	●各部店における新たなオリジナルプログラムの実施、既存プログラムの継続開催と参加者拡大の促進。

＊J-SA、AIRジャパン：それぞれ代理店の全国組織。
＊CSO：Civil Society Organization（市民社会組織、NPO・NGOを包含する概念）

「協働の森づくり」を通じて、地域の自然の再生と、環境や生物多様性への関心をはぐくむ。

地域における
協働の促進

活動レポート
01

損保ジャパンでは2006年度から、国内各地の市町村と森林協定を締結し日本国内のCO_2吸収源として重要な森づくりを支援してきた。
2009年3月23日には、埼玉県、嵐山町とともに「埼玉県森林づくり協定」を締結。
今後5年間、植樹や間伐などの森林整備活動や、環境教育を展開し、
社員や代理店とその家族が、地域や自然とコミュニケーションを行うための
フィールドとして活用していく方針だ。

全国で5か所目の森づくり協定

損保ジャパンが、森づくりの活動を始めたのは2006年度からだ。2007年1月に高知県・馬路村、11月に香川県・塩江町森林組合、12月は鳥取県・琴浦町、さらに2008年2月には三重県・津市と協定を締結。埼玉県・嵐山町は全国で5か所目の協定となる。

記念植樹　後列左／日本興亜損害保険(株)代表取締役副社長執行役員　橋本和生、後列中央／損保ジャパン取締役社長　佐藤正敏

社員や代理店、その家族、さらにはお客さまが森づくりに参加し、植樹や間伐によって森林の整備が進めば、気候変動の緩和に役立つだけでなく、生物多様性の保全、ならびに、地域経済の活性化や災害に強い国土づくりにも貢献できる。それ以上に、参加した関係者が地域の森に関心を持ち、地域の一員として地域の自然を涵養(かんよう)する活動に参加し、コミュニケーションを深めることは大きな意義がある。

社員、代理店とその家族約240名が植樹活動に参加

埼玉県嵐山町は、埼玉県のほぼ中央に位置し、なだらかな比企丘陵が広がり、準絶滅危惧種に指定されている国蝶のオオムラサキが生息する自然豊かな地域だ。東京都心から60km圏と、アクセスにも恵まれている。

2009年5月16日、ここ嵐山町の町有林の一角「損保ジャパン・首都圏ふれあいの森」で植樹活動が行われた。3月23日に、埼玉県、嵐山町と森林づくり協定を締結後、初めての野外活動である。参加したのは、損保ジャパン社長の佐藤以下、埼玉本部を中心に、首都圏在住の役職員、代理店とその家族約240名。日本興亜損害保険(株)から橋本副社長、斎藤理事関越本部長をはじめとする10名の参加も得た。

植樹に先立って、佐藤は参加者たちにこのようにメッセージを伝えた。近年の気候変動によって、動植物の営みや自然のバランスに変化が起きていること、その危機を食い止めるために、企業も力を入れていく必要があること。そして、自

(財)損保ジャパン環境財団
専務理事 福井 光彦

社員が参加して継続的に活動するフィールドとしていきたい。

今回の森づくり協定の大きな意義は、2006年度から森づくり協定を進めて以来、初めて首都圏地区で、多くの社員が参加して環境教育を展開するフィールドができたことです。また、場所の選定も含めて、森づくりの専門家であるNPOとのパートナーシップで企画している点も初めての試みです。今後5年間、継続的に活動を展開していきます。

首都圏ふれあいの森での第1回目となる今回の植樹活動は、参加希望を断らざるを得ないほど社員の申し込みがありました。社員や代理店が自主的に社会貢献活動や自然保護活動に参画することが、以前に増して当たり前の時代になってきたと実感しています。

然と人が調和して生きてきた里山を再生させる活動に参加することによって、みんなで生物多様性や環境の大切さを考えていこう――と。

NPOとのパートナーシップでプログラム開発

記念植樹のあとは、いよいよ22班に分かれての植樹作業だ。植えるのは、コナラ、クヌギ、ヤマザクラ、イロハモミジ、マテバシイなどの落葉広葉樹約330本。

「穴を掘って苗木を中にそっと置いたら、土をかぶせてしっかり踏みましょう。中に空気の層が入ると乾燥してしまいます」と、植樹のポイントを解説するのは、NPO法人樹木・環境ネットワーク協会「聚(しゅう)」のメンバーである。

埼玉本部の社員と家族、代理店、本社各部署など、総勢240名が集った

各自の思い出や夢を、木の名前とともに記す

ネイチャーゲームで自然探検

損保ジャパングループのCSRは、NPOなどの市民社会組織とのパートナーシップを重視している。今回は、場所の選定から植樹の技術指導、森づくりのプログラム開発までを、「聚」が担当した。

植樹もさることながら、自然に接する機会の少ない首都圏に住む社員や代理店にいかに自然のメッセージを受け止めてもらえるかを念頭に、プログラムを組み立てた。

人々の感性を育てる活動を展開

午後からは、この嵐山地区の里山の豊かさを実感してもらうためのネイチャーオリエンテーリング「ふれあいの森ビンゴ」が行われた。「あっ、見つけた!」子どもたちの歓声が森に広がる。カエルを見つけて大喜びの子も。実にいきいきとしている。今後も定期的に、このふれあいの森をフィールドに、環境プログラムを展開していく予定だ。

参加したひとりひとりが感性を高め、日常の行動に結びつけるきっかけとなることを願って、いかに参加する社員を拡大し、息の長い活動としていくかが課題である。

損保ジャパングループは、社員が自主的に社会貢献活動に参加し行動できるよう、意識の醸成と制度面での支援を行うことを「社会貢献方針」において明確化している(p42参照)。また、活動の推進にあたっては、専門性をもって活動をしているNPOとの連携を重視している。

NPO法人　樹木・環境ネットワーク協会「聚(しゅう)」
理事 川端 自人さん(左) 塚本 秀貴さん(右)

親子ともにゲーム感覚で楽しめるプログラムを定期的に発信します。

私たちは、自治体や企業と協働で、全国で11か所のフィールドで自然保護や環境教育を展開しています。また、損保ジャパンCSOラーニング制度により、インターンシップの学生を受け入れています。企業の森づくりの意義は、自然にふれあう機会が減った現在、企業が率先して森と仲良くなる機会を提供することにあると思います。

今後は、「お父さんのための自然教室」とか、椎茸づくりとか、アドベンチャーイベントなど、ゲーム感覚で自然を楽しめる企画を提供していきたい。クワガタやカブトムシがいて、オオムラサキが舞う森となるよう、少しずつ整備していきます。

3つの財団を核に、NPOと連携しながら、社会とのつながりを深めています。

損保ジャパン記念財団

1977年に設立。「常に時代の先を読み、社会をリードする」ことをモットーに、社会福祉の最前線で活躍する障がい者福祉団体への支援と、福祉・保険などの学術研究支援を行っています。

特定非営利活動法人耀希会

■社会福祉助成事業

- 社会福祉事業助成総額：13.3億円(2008年度末)
- NPO法人設立資金助成：784団体、2.3億円(1999年度～)
- 自動車購入費助成*：100団体、1億円

＊小規模でも地域に根ざし障がい者の在宅福祉活動を地道に展開している団体。

助成先団体に対して、福祉関連情報の提供や全国の好事例の紹介のほか、交流会などを行うことにより、助成先との長期的なパートナーシップ関係をつくっています。

■社会福祉文献表彰事業

優秀な社会福祉の学術論文・著作を表彰する「損保ジャパン記念財団賞」は、社会福祉学の登竜門的な位置づけと評価されています。毎年、前年度の受賞者記念講演会と記念シンポジウムを開催し、研究者の研究意欲を促進しています。

- 受賞者総数：22名(1999年度～)

■福祉・保険等諸科学事業

財団設立直後から保険業法研究会を継続実施し、過去の保険業法改正に影響を与えるなどわが国の損害保険業界の健全な発展に寄与してきました。

社会福祉助成実績の推移

事業名	2006年度	2007年度	2008年度
NPO法人設立資金助成	55団体 1,650万円	50団体 1,500万円	45団体 1,350万円
NPO基盤強化資金助成	11団体 1,000万円	11団体 1,075万円	11団体 957万円
自動車購入費助成	10団体 1,000万円	10団体 931万円	10団体 1,000万円
会議会合・国際交流費助成	2団体 250万円	3団体 300万円	6団体 450万円

損保ジャパン美術財団

1976年に設立。「損保ジャパン東郷青児美術館」の運営を中心に、芸術・文化の向上や青少年の教育のための活動などに力を入れています。

対話による美術鑑賞

■対話による美術鑑賞事業

2008年度は、東京都新宿区と協働で、「美術館と連携した美術鑑賞教育」事業を試行実施しました。区内の小学校・中学校で事前授業を受けた生徒が休館日の美術館を訪問し、気に入った作品の前に立ち止まり「じっくりよく見て、感じて、考えたこと」を地域のボランティアの方と対話しながら鑑賞します。一方的に解説を受ける方法ではなく、主体的にかかわる鑑賞方法を経験することにより、子どもたちが生涯にわたって文化芸術に関心を持つ態度をはぐくむ一助になればと考えています。2009年度からは本格的に実施します。

また、社会人や親子を対象とした対話型美術鑑賞教室も開催しました。今後も文化芸術の領域から、教育・社会教育、地域社会の活動、次世代育成などの役割を果たしていきたいと考えています。

2008年度　対話による美術鑑賞　実施状況

ヴラマンク展 ボーシャン＆モーゼス展 ジョット展 丸紅コレクション展 元永定正展 選抜奨励展	新宿区小中学校 美術鑑賞教育支援	10校(小学8校、中学2校) 613人
	社会人や親子の 対話による鑑賞会	合計参加人数 190人

(財)損保ジャパン記念財団 http://www.sj-foundation.org/　(財)損保ジャパン美術財団 http://www.sompo-japan.co.jp/museum/zaidan/

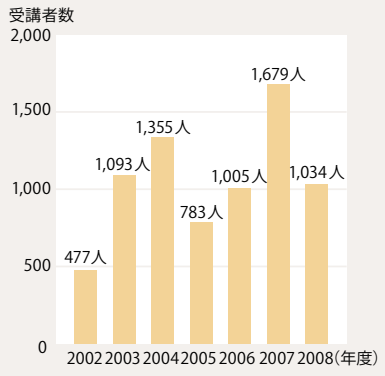
損保ジャパン環境財団

1999年に設立された損保ジャパン環境財団は、「損保ジャパンCSO*ラーニング制度」（p13参照）を中心とした「人材育成事業」、「市民のための環境公開講座」など市民がより深く環境問題を理解し、日々の行動に活かすための場を提供する「啓発普及事業」、環境プロジェクトの資金助成を行う「環境保全事業」や「学術研究助成事業」などに取り組んでいます。

＊CSO：Civil Society Organization（市民社会組織、NPO・NGOを包含する概念）

市民のための環境公開講座
http://www.sjef.org/kouza/

「市民のための環境公開講座」受講者数推移



2008年度 講座概要

※講師肩書きは当時

パート1　学ぼう　温暖化・日本の役割

1	7月 1日	日本の温暖化政策に必要な大きな仕組み	竹内 敬二 氏	朝日新聞 編集委員
2	7月15日	地球環境問題と途上国援助（ODA）	荒木 光弥 氏	国際開発ジャーナル社 主幹
3	7月22日	地球温暖化問題について	南川 秀樹 氏	環境省 大臣官房長

パート2　次世代へつなぐ　生物多様性

1	9月 2日	「いきものにぎわい」 そして「SATOYAMA」を考える	渡邉 綱男 氏	環境省 自然環境局 自然環境計画課長
2	9月16日	「かつての普通の、今絶滅危惧種」から 考える日本の生物多様性の危機	鷲谷 いづみ 氏	東京大学大学院 教授
3	9月30日	生物の多様性を実感するために ～動物飼養の現代的意義～	中川 志郎 氏	財団法人 日本動物愛護協会 理事長

パート3　五感で感じる　自然・文化

1	10月 7日	「音の風景」を訪ねて	鳥越 けい子 氏	青山学院大学総合文化政策学部 教授
2	10月21日	景観から観た日本の心	涌井 雅之 氏	造園家、桐蔭横浜大学 医用工学部 特任教授
3	10月28日	ガイアの叡智、自然治癒力	龍村 仁 氏	映画「地球交響曲」監督

パート4　誰にでもできる　エコアクション

1	11月 4日	食育のすすめ ～大切なものを失った日本人～	服部 幸應 氏	服部栄養専門学校校長、医学博士
2	11月11日	埼玉県小川町発 食・エネルギー自給循環型のまちづくり	金子 美登 氏	霧里農場 代表
3	11月18日	イエ（家）コロジーでCO_2削減！	赤星 たみ子 氏	漫画家 エッセイスト

特別講座　“洞爺湖サミット”を読む ～どうなる、気候変動次期枠組み～（2008年5月31日）

基調講演	植田 和弘 氏	京都大学大学院経済学研究科・地球環境学堂教授
パネルディスカッション	浅岡 美恵 氏	NPO法人気候ネットワーク理事長
	浜中 裕徳 氏	財団法人地球戦略研究機関理事長
	原　剛 氏	前早稲田大学大学院アジア太平洋研究科教授
	桝本 晃章 氏	東京電力株式会社顧問、元日本経団連地球環境部会長

地方開催（鳥取）　とっとりの森を育てる（2008年9月7日）

基調講演	河合 雅雄 氏	京都大学名誉教授
パネルディスカッション	池谷 キワ子 氏	林業家、NPO法人森づくりフォーラム理事
	乾　刻弘 氏	大山の頂上を保護する会副会長
	河西 恒 氏	財団法人C. W. ニコル・アファンの森財団
	藤沼 康実 氏	鳥取環境大学研究交流センター教授

派遣先CSO数と学生数

2008年度派遣先CSO　（4地区・33団体・64人）

関東地区（17団体・28人）		新宿環境活動ネット	3	地球環境と大気汚染を考える全国市民会議	1
アサザ基金	3	WWFジャパン	2	日本ウミガメ協議会	2
ECOPLUS	2	日本環境教育フォーラム	2	びわこ豊穣の郷	3
オイスカ	1	日本自然保護協会	2	**愛知地区**（4団体・10人）	
オーシャンファミリー	1	バードライフ・アジア	1	オイスカ中部	3
環境エネルギー政策研究所	2	パブリックリソースセンター	1	地域の未来・志援センター	1
環境文明21	2	**関西地区**（9団体・18人）		中部リサイクル運動市民の会	4
共存の森ネットワーク	1	愛のまちエコ倶楽部	1	藤前干潟を守る会	2
持続可能な開発のための教育の10年推進会議	1	安曇川流域・森と家づくりの会	1	**宮城地区**（3団体・8人）	
ジャパン・フォー・サステナビリティ	2	大阪自然環境保全協会	3	仙台いぐね研究会	3
JUON NETWORK	1	大阪みどりのトラスト協会	1	水環境ネット東北	4
樹木・環境ネットワーク協会	1	環境市民	3	みやぎ・環境とくらし・ネットワーク	1
		気候ネットワーク	3		

（財）損保ジャパン環境財団　http://www.sjef.org/

全社員がメンバーの「ちきゅうくらぶ」を中心に、全国各地でボランティア活動を展開しています。

ちきゅうくらぶ社会貢献ファンド

社員有志が、毎月の給与から一口100円以上の任意金額を寄付し、「ちきゅうくらぶ」が行う社会貢献活動などに役立てるファンドです。2008年度は6,068名が参加し、平均参加額は230円で、ファンドの総額は約2,200万円になりました(前年度繰越分などを含む)。各地区が企画したボランティア活動にかかる費用や、災害支援、メンバーが応援するNPO団体への寄付などに活用されました。1999年の設立以来の寄付累計額は、約1億5,000万円になりました。

ボランティア休暇・休職取得者数

	2006年度	2007年度	2008年度
休暇*1	7人	16人	6人
休職*2	0人	0人	0人

＊1：月2日以内かつ年間20日以内。
＊2：6か月以上最長3年以内、勤続4年以上。

2008年度社会貢献ファンド支出の内訳

地区企画 ボランティア活動支援	157,739円
ボランティア活動費用支援	342,403円
NPO等 団体支援	6,170,000円
広域大規模災害支援	1,000,000円
財団を通じたNPO等への寄付など*1	7,500,000円
事務経費*2	412,155円
次期繰越金	7,148,755円
合計	22,731,052円

＊1：損保ジャパン環境財団、損保ジャパン記念財団、損保ジャパン美術財団への寄付。「CSOラーニング制度」や福祉団体の基盤強化などに活用。
＊2：振込手数料、印刷代ほか。

全国の「ちきゅうくらぶ」の活動一覧

本社ビル
- 「マイ箸づくり」実施
- 就労センター「街」・スワンベーカリーと協同で焼立てパン販売
- 1「介助犬デモンストレーション」実施
- 「ちきゅうくらぶ手話コーラス隊」地域でボランティア
- 新宿区特別支援学級児童と社員ボランティアとの社員食堂体験
- 新宿区特別支援学級児童による「連合作品展」開催
- 「手話講習会」開催
- 新宿ごみゼロデー参加
- 新宿年末クリーン大作戦
- 新宿打ち水大作戦
- 不要になったカレンダー・手帳を寄付
- ゴールドリボンウォーキング
- ラング ウォーク ジャパン
- ブレイブ サークル ウォーク
- 新宿環境イベント「まちの先生見本市」に参加

事務本部ビル
- 障がい者のためのパソコン教室実施
- 小金井公園の清掃
- NPO団体によるフェアトレード商品や共同作業所の物品販売
- 「マイ箸づくり」実施
- ウォークでエコ西東京2009
- 献血

立川ビル
- 路上アート清掃　立川ファーレびかびかアートプログラムに参加
- 立川市へ余剰備品を寄付
- J-KIDS選考ボランティアへ協力
- 献血

東京本部

東東京	募金活動による車いすの贈呈
北東京	不要になったカレンダー・手帳を寄付
西東京	青梅マラソン大会ボランティア
	あしなが育英会へ寄付
	緑の募金へ寄付

神奈川本部

神奈川本部	古着・古布の回収(ファイバーリサイクル)
横浜	施設に「みかん」を寄贈
神奈川	車いす清掃・整備ボランティア
	TBSカンガルー募金
	寒川町産業まつりに参加
	温暖化防止事業に参加

埼玉本部

埼玉本部	献血
埼玉	上尾シティマラソンでボランティア
	チャリティゴルフで寄付
埼玉西	エコライフDAY2008 参加協力

千葉本部

千葉	銚子駅前の清掃活動
	チャリティボーリング大会で寄付
	防災教育ボランティア育成
	「稲むらの火」紙芝居・DVD寄贈
	献血
京葉	乳がん検診(マンモグラフィ検診)を呼びかけ
	チャリティゴルフコンペで交通遺児へ寄付

北海道本部

北海道本部	献血
札幌	ブックシェアリングに古本868冊寄贈
	日本赤十字社北海道支部へ寄付
東北海道	児童福祉施設へ古本1000冊寄贈
	チャリティゴルフコンペで新潟中越沖地震被災地へ寄付
南北海道	第9回 函館山登山道清掃
	第7回 函館海岸清掃美化活動
	函館ビル近辺町内会地域のボランティア
	車いす点検と車いす寄贈
	カレンダーをバザーへ寄付
	室蘭を緑いっぱいにする会へ寄付

東北本部

東北本部	夏の仙台街路清掃
	宮城野通り清掃
	老人施設慰問(小さな親切運動)
青森	第16回 岩木山麓ブナの植樹
	白浜海岸清掃ボランティア
岩手	日本列島クリーン大作戦(盛岡市中央通)
	いわて車いすフレンズへ寄付
秋田	特別養護老人ホーム車いす清掃・整備・寄贈
	献血
	チャリティゴルフコンペで災害遺児愛護会へ寄付
	秋田県災害遺児愛護会へ寄付
仙台	車いす清掃・整備と紙芝居ボランティア
	「第10回 ぼうし会」松島海岸清掃
	大崎八幡宮「どんと祭」に参加
	献血
山形	2 蔵王クリーン作戦実施
	市内早朝クリーンアップに参加
	献血
	赤い羽根募金へ寄付
福島	車いす点検・整備・清掃ボランティア
	薄磯海水浴場の清掃
	鶴ケ城大手門周辺清掃
	献血
	チャリティゴルフコンペで中国四川大地震被災地、福島緑の協力隊へ寄付
	チャリティゴルフ大会で愛の輪運動基金へ寄付

関東本部

茨城	大洗海岸清掃
	3 助川山市民の森下草刈り実施
	下妻駅前通り周辺の清掃
	チャリティゴルフコンペで岩手・宮城内陸地震被災地などへ寄付
栃木	AIR・J-SA・SJ合同チャリティゴルフコンペで岩手・宮城内陸地震へ義援金
	チャリティボーリングで下野奨学会へ寄付
	ビアパーティで岩手・宮城内陸地震へ義援金
群馬	「たかさき人情市」でチャリティバザー
	献血
	文具類の収集寄付
山梨	車いす清掃・整備ボランティア
	チャリティゴルフコンペで山梨日日新聞厚生事業団へ寄付

1

2

3

損保ジャパンちきゅうくらぶ　http://www.sompo-japan.co.jp/about/csr/community/volunteer/

※収集・寄付活動(使用済み切手・プリペイドカードなど)は全国各地で実施されています。　※表内の1～7は、写真の番号を指しています。

静岡本部	
静岡本部	ビーチクリーンアップ海岸清掃
静岡	「小さな親切運動」で青葉シンボルロード清掃
	富士支社クリーン大作戦
	新宿区とボランティア週間に防災人形劇を実施
	バザー品をボランティア協会へ提供
	古本をBOOK OFFでシャプラニールへ寄付
	カレンダー・手帳寄付
	献血
	ミャンマーサイクロンと中国四川大地震の被災地へ救済金送付
浜松	浜松の自然を守る募金活動
	チャリティゴルフコンペで新潟中越沖地震へ義援金

中部本部	
中部本部	パペットフェスティバル2008実施
	チャリティバザー実施
	南知多町内海の東浜海岸清掃
	環境デーなごや2008への協賛・出展
	布団・茶道具の寄付
	カレンダー・手帳を福祉施設へ寄付
名古屋	車いす清掃・整備ボランティア
	飲酒運転根絶キャンペーンに協力
愛知東	第12回 朝倉川530大会に参加
	朝倉川植樹メンテナンス大会に参加
	矢作川清掃
	岩手・宮城内陸地震に義援金
岐阜	日本列島クリーン大作戦(岐阜公園、大垣公園)
	古本・CD寄贈
	チャリティゴルフ大会&チャリティオークションで寄付
三重	4「損保ジャパンふれあいの森」第2回森林整備活動
	わが町クリーン大作戦
	献血
	チャリティゴルフコンペで寄付

信越本部	
信越本部	ぽい捨てやめようキャンペーン新潟駅・支社ビル周辺の清掃
	BOOK MAGICに参加
	献血
新潟	バス停待合所の清掃
	第5回 城下町しばた全国雑煮合戦に参加
長野	秋葉神社のごみ拾い
	地元中学生とAIRジャパンソフトテニス大会実施
	カレンダー・手帳を寄付
	献血

北陸本部	
金沢	車いす清掃・整備ボランティア
	クリーン・ビーチいしかわinはくさんに参加
	コスモアースコンシャスアクトクリーンキャンペーンin内灘海岸清掃
	第58回 金沢百万石まつり参加
	石川日産1000キロクリーン作戦
	献血
富山	立山マラニックボランティア
	NHK歳末たすけあいへ義援金
福井	献血
	チャリティゴルフコンペでしあわせ基金へ寄付

関西第一本部	
関西第一本部	第9回 大阪ぶなの森守ろう運動実施
	チャリティバザーとスワンベーカリーのパン販売
	御堂筋まちづくりネットワークで植栽
	カレンダーを寄付
	献血
北大阪	クリーンおおさか2008　御堂筋清掃
	チャリティバザー実施
南大阪	チャリティバザーへ物品寄付
	岩手・宮城内陸地震へ義援金
	チャリティゴルフコンペで新潟中越沖地震へ義援金
兵庫	チャリティゴルフコンペで寄付
	歳末助け合い援護金へ寄付
神戸	カレンダー・手帳寄付
	献血
北大阪・南大阪・神戸・兵庫	車いす清掃・整備ボランティア

関西第二本部	
京都	鴨川クリーンキャンペーン
	献血
滋賀	琵琶湖を美しくする運動に参加
	彦根城清掃
奈良	クリーンアップならキャンペーンふるさと美化運動2008
	チャリティゴルフコンペで寄付
和歌山	和歌山市民一万人大清掃
	献血の呼びかけボランティア

中国本部	
中国本部	ごみ・ゼロクリーンウォーク(袋町公園コース清掃)
	平和記念公園一斉清掃
	愛は地球を救う24時間テレビチャリティ募金活動
	ひろしま温暖化ストップフェアに参加
	広島市温暖化ストップ運動「環境の日」ノーマイカーデー参加
	障がい者など自立支援のための製品展示販売
広島	車いす清掃・整備ボランティア
	古着・古布の回収(ファイバーリサイクル)
	福山ビル・クリーンデー
	献血
鳥取	5「損保ジャパン・とっとり共生の森」植樹作業
	鳥取砂丘清掃
	中海アダプトプログラム(中海湖岸清掃)
	関金つつじ温泉まつり・第10回かごかきレースに参加
島根	「損保ジャパン・とっとり共生の森」植樹作業
	ラムサール条約湿地　中海・宍道湖一斉清掃
	献血
山口	下関駅周辺清掃
	ふしの川水系クリーンキャンペーン
	第1回下関海響マラソン参加
	古本1761冊を図書館へ寄付
	献血
	中国四川大地震へ募金
岡山	小さな親切運動・西川緑道公園周辺清掃
	古着・古布の回収(ファイバーリサイクル)
	チャリティゴルフコンペで寄付

四国本部	
四国本部	車いす寄贈
香川	みんなで守ろう！美しい香川の海辺「さぬき瀬戸クリーンリレー2008」に参加
	第2回「香川・損保ジャパンの森づくり」実施
高松	高松ビル周辺の清掃「たかまつマイロード」
	日本列島クリーン大作戦(高松市中央公園)
	就労支援施設と協同でパン販売
	献血
徳島	車いすの清掃・メンテナンス
	北の脇海岸清掃
	徳島駅前クリーン作戦
	6 阿波踊りに参加
愛媛	環境を考える絵本の作成・愛媛県へ贈呈
	ポケットパーク植栽ボランティア
	チャリティゴルフコンペで歳末助け合いへ寄付
	ピンクリボン活動・募金協力
高知	損保ジャパン・いきいき共生の森交流活動実施
	献血
	元全日本女子バレーボール柳本監督講演会・バレーボール教室を実施

九州本部	
九州本部	新一年生へ贈呈:夕顔の種袋詰め(夕顔運動)
	7 植樹会(損保ジャパンの木)
	ラブアース・クリーン2008に参加
	福岡ビルでチャリティバザー開催
	献血
福岡中央	社会福祉法人へ「みかん」を寄付
北九州	日本列島クリーン大作戦
	チャリティゴルフコンペで「世界の子どもにワクチンを日本委員会」へ寄付
久留米	諏訪公園清掃
佐賀	佐賀ビル周辺清掃
	佐賀インターナショナルバルーンフェスタ ボランティア
長崎	車いす清掃ボランティア
	市民大清掃に参加
熊本	車いす清掃ボランティア
	ビル周辺の清掃ボランティア
大分	市民一斉ごみ拾い
	第58回 別府大分毎日マラソン大会 ボランティア
	「地域安全パトロール隊」こども連絡車の取り組み
宮崎	養護老人ホーム清掃
	献血
鹿児島	車いす清掃・整備ボランティア
	身体障害者福祉協会会員のマイカー無料点検サービス
	鹿児島おはら祭りに参加
	チャリティゴルフコンペであしなが育英会へ寄付
	中国四川大地震へ義援金
沖縄	車いす清掃・整備ボランティア
	ビーチクリーン活動に参加
	いちゃりばちょうでー民謡大会に参加
	「子供110番の家」として委嘱

4

5

6

7

損保ジャパングループの海外拠点で、地域社会の一員としての活動を展開しています。

損保ジャパンヨーロッパ社
（ロンドン）

- 2009年度に、CSRに関する方針を戦略指針として新たに掲げ、社内にCSRコミッティを設置しました。

損保ジャパンアメリカ社
（ニューヨーク）

- ニューヨーク事務所全員で、入居しているWFCビルと共同でごみの分別の取り組みを継続中です。

損保ジャパンアメリカエージェンシー社
（シャーロット）

- 5～7月に、「Habitat for Humanity」が主催する低所得者層向けの住居建築に6名が参加しました。
- 救世軍が主催する「Christmas Toy Drive」活動に従業員25名がボランティア参加し、恵まれない子どもたちにおもちゃをプレゼントしました。
- シャーロット近郊の小学校で読み聞かせや、課外授業を年間を通じてサポートしています。

損保ジャパンメキシコ社
（メキシコシティ）

- オフィスでの紙の使用が及ぼす環境への影響を、従業員へフィードバックするために、伐採された樹木・排出された二酸化炭素・使用されたエネルギー量を月1回レポートとしてまとめ、環境教育の促進を図っています。

南米安田社
（サンパウロ）

- 4月に19名が病院で献血活動、9月には従業員17名が国営骨髄バンクに登録しました。
- 9月に経済的に恵まれない老人のための寄付活動に、12月には、恵まれない子どもたちへの衣服、靴、おもちゃなどの寄付活動に81名が参加しました。
- 経済的に恵まれない若者を実習生として、労働法上求められている人数を雇用しています。2008年には契約が終了した実習生のうち6割を従業員として継続雇用し、現在は13名の実習生を雇用しています。また、身体障がい者は10名を雇用しています。

損保ジャパンインドネシア社
（ジャカルタ）

- 社内のCSR推進組織である「ソンポプドリ」が中心となって活動を展開しています。その活動資金作りのため、2008年から従業員が自主的に5,000ルピア（約50円）を給与天引で拠出しています。

- 7月に同じビルに入居している他の会社にも呼びかけ、106名で献血を実施しました。
- 9月、断食明けの食事会（ブカプアサ）に孤児院の子どもたち15名を招待しました。

損保ジャパンタイランド社
（バンコク）

- タイ赤十字への献血や朗読会への寄付をはじめ、Mahidol 大学に対して、内装工事・医療機器購入のために25万バーツ（約69万円）の寄付、僻地における青年育成のため、Jorprakee learning centerへ10万バーツ（約27万6,000円）を寄付し、教材購入に役立ててもらいました。

損保ジャパンサービス社
（バンコク）

- 四半期に一度、2名が赤十字に献血しました。

損保ジャパンオーストラリア支店
（シドニー）

- 2007年からスタートした「1年に1回1時間、一斉に消灯を」と呼びかけるアース・アワーの活動に参加し、毎年3月に事務所の電気・コンピューターの電源オフを実施しています。
- 2009年3月のClean Up Australian Dayの清掃活動に参加しました。

損保ジャパン中国社
（大連）

- 2008年12月、遼寧省外商投資企業協会から「社会的責任活動優秀企業」として、金融機関で唯一、表彰されました。
- 2008年5月、四川大地震に対する義援金として、会社から50万元（約717万5,000円）、従業員から5万2,300元（約75万円）の寄付を行いました。
- 1999年から東北財経大学金融学院に年間300万円の「奨教・奨学金基金」を提供しています。同大学の優秀な教師・学生への奨励および経済的に恵まれない学生への支援など保険・金融人材育成を目的としたものです。
  2006年からは保険普及のために積極的に推進している大連市立小・中学校への保険教育導入活動に対して、年間24万元（約344万4,000円）の協賛金を提供しています。

損保ジャパン香港支店
（香港）

- 2008年9月、香港日本人倶楽部主催のチャリティゴルフイベントに4名が参加しました。
- 2009年2月、香港最大の慈善団体主催のWalks for Millions（チャリティイベント）に3名が参加しました。

損保ジャパンコンサルティングコリア社
（ソウル）

- ソウルジャパンクラブを中心とする、衣服・靴・おもちゃなどの寄付活動に参加し、日韓交流、親睦活動に努めています。

各ステークホルダーへの責任

お客さまへの責任 p52

代理店への責任 p56

株主・投資家への責任 p59

従業員への責任 p60

「まん中に、お客さま。」を掲げ、ITを中心とした リテールビジネスモデルの革新に全社をあげて取り組む。

損保ジャパンでは、保険の募集から契約手続き、万が一の事故のときの対応にいたるまで
一連のサービスプロセスすべてをお客さまの視点で見直し、
事務・ITを軸に業務プロセスを大きく変革することで「お客さま第一」を徹底する、
リテールビジネスモデル革新プロジェクト「PT-R」を進めている。

「PT-R」とは

損保ジャパンでは、ここ数年、お客さまの視点からわかりやすい商品づくりや、支払い体制の強化などに取り組んできたが、2007年8月に革新企画室を立ち上げ、「PT-R」に取り組みはじめた。プロジェクトの目的は、従来のサービスプロセスを根本から見直し、業務改革に取り組み、サービス品質の向上とお客さま満足の向上を目指すものだ。

契約内容の確認や、各種手続きが行える「マイページ」

革新企画室では、まずこれまでに集められたお客さまの声の分析をもとに、「多様化・高度化してきたお客さまのニーズに応えるには何が必要か」を徹底的に検討した。そして、パートナーである代理店とともに、均質で高品質なサービスを提供していくためのインフラ整備に乗り出した。

わかりやすい商品からスタート

PT-Rによる改革は、わかりやすい商品をご提供する「商品革新」、保険の説明やご契約手続きなどを見直す「募集革新」、保険会社・代理店とお客さまとの接点を広げる「お客さま接点革新」、万が一の事故のときの対応を充実させる「サービスセンター(SC)革新」の4つを柱としている。

「商品革新」に関しては、すでに2008年2月に、特約などをできる限り簡素化したわかりやすい自動車保険『ONE-Step』を発売。同時にご契約内容が一目でわかる保険のガイド機能と取扱説明書の機能を盛り込んだ保険証券一体型の「保険のとりせつ」の提供をスタートした。

今後、2009年秋以降に発売を予定している火災保険の新商品、さらには傷害保険へと順次拡大を目指している。

ペーパーレス・捺印レスのシステムを新設、お客さまの利便性向上を実現

お客さまにご満足いただくためには、契約内容についての正しい理解をもとに、納得してご加入いただくことが重要だ。そこで、契約時における一層のわかりやすさの向上を目指して改革を進めているのが「募集革新」である。

新しく開発した「保険手続きNavi」を活用して、商品説明から手続きまでを、お

革新企画室
室長 徳岡 宏行

PT-Rを通じた意識改革・行動改革は、お客さま満足向上につながる

「PT-R」は、従来の損害保険業界のビジネスモデルに、一大改革を迫るものです。これまでのやりかたを抜本的に変え、真のサービス産業への変革を目指すチャレンジであり、社員・代理店ひとりひとりの意識や行動の改革を促すという意味でも重要な改革です。

意識や行動をお客さまサービスに向けることにより、真の「お客さま第一」が実現できるのです。

この改革に終わりはありません。常にお客さまの視点で、できることから順次実現していき、お客さまから選ばれる会社を目指してさらに歩を進めていきます。

客さまにパソコンの画面を見ていただきながらご契約の申し込み手続きを進行させる。動画を交えて商品を説明するなどビジュアルな画面で、お客さまに商品に対する理解をさらに深めていただこうというものだ。お客さまに契約内容を確認していただき、ご自身で申し込みボタンをクリックしていただくと、契約が完了する。手続き書類とともに捺印も不要になるため、お客さまにとって申し込み手続きの簡便化などの利点がある。

また、お客さまがより簡便に更改手続きを行える仕組みもつくった。損保ジャパンのホームページの「マイページ」や携帯電話のQRコードでも手続きが行えるようになる。お客さまの好きな時間に手続きができるため、利便性がさらに高まる。

「保険手続きNavi」画面

これらの募集革新は、2010年2月に、まずは自動車保険からスタートする予定である。

「お客さま接点革新」では、お客さまがインターネットやカスタマーセンターなどでも手続きが行える体制を充実させていく。また代理店とお客さまの情報を共用することにより、スムーズなお客さま対応を行うことが可能になる。

24時間365日の事故サービス

「サービスセンター(SC)革新」に関しては、2009年12月に、お客さまの万が一の事故の際に24時間365日いつでも事故受付を行い、初期対応が可能な「事故サポートデスク」を新設する。

これまでは、事故の受付窓口によって、お客さまに提供できるサービスレベルが異なっていたが、受付窓口を一元化することで、均質なサービスを提供できるようにする。また、交渉が不要な定型的な事故については、「事故サポートデスク」で保険金のお支払いまで担当することで、事故解決までの対応のスピードアップを図る。

ビジネスモデルの改革から社員・代理店の意識や行動の改革へ

PT-Rによる改革は、お客さまサービスの向上と同時に、損保ジャパン社員と代理店の仕事の質を変える。この改革をきっかけに、いかに社員・代理店が自らの意識や行動をお客さまへのサービス向上に結びつけていくかが問われている。

PT-R で実現していく主な内容とスケジュール

		2008年	2009年	2010年	2011年
満期案内	● メールでも満期をご案内			10月 満期案内メール（マイページ登録者のみ）	
保険商品	● わかりやすい商品 ● 補償内容の共通化 ● 特約の整理・統合	2月 自動車保険『ONE-Step』	12月 火災保険（個人向け）改定　第1弾	火災保険（個人向け）新商品 傷害保険の簡素化	
ご契約手続き	● 動画によるわかりやすい商品説明 ● ペーパーレス・捺印レスの簡単なご契約手続き ● ＰＣや携帯電話からでも更改手続き可能			2月 自動車保険より順次展開	
保険料お支払い	● ご契約時の現金不要 ● クレジットカードによる分割払			9月 新クレジットカード払 2月 請求書払	
ご契約内容の確認	● ご契約内容がひと目でわかる「保険のとりせつ」 ● ウェブの「マイページ」で最新のご契約内容確認	自動車保険より順次展開		10月 マイページ開始	
事故のとき	● 24時間365日「事故サポートデスク」で初期対応			12月 事故サポートデスク新設	

「お客さまの声」を商品・サービス・業務の改善に活かす仕組みを構築し、改善例などを開示しています。

VOC*委員会で改善課題を協議

損保ジャパンに寄せられるお問い合わせ、ご意見、苦情といったあらゆる「お客さまの声」を会社経営に活かすため、2007年度から、経営陣をメンバーとした「VOC委員会」を設置し、商品・サービス・業務の改善に向けた取り組みを強化しています。

2008年度は、2008年2月に販売を開始した自動車保険『ONE-Step』に対して寄せられた「お客さまの声」からの改善課題や事故対応サービスにおける品質向上などについて協議しました。

＊VOC(Voice of Customer):お客さまの声

お客さまの声の受付状況と改善への取り組み状況の開示

経営の透明性を高め、お客さまの信頼に応えるため、2007年度からお客さまの声への取り組み状況をまとめた「お客さまの声白書」を発行しています。

また、ホームページでも四半期ごとに集計したお客さまの声の受付状況のほか、実際に「自動車保険でロードアシスタンスのサービスを利用できる対象を広げてほしい」などお客さまの声をもとに改善した主な事例を随時開示しています。

「お客さまの声」を活かした取り組みウェブサイト
http://www.voc.sompo-japan.co.jp/

「お客さまの声白書2008」

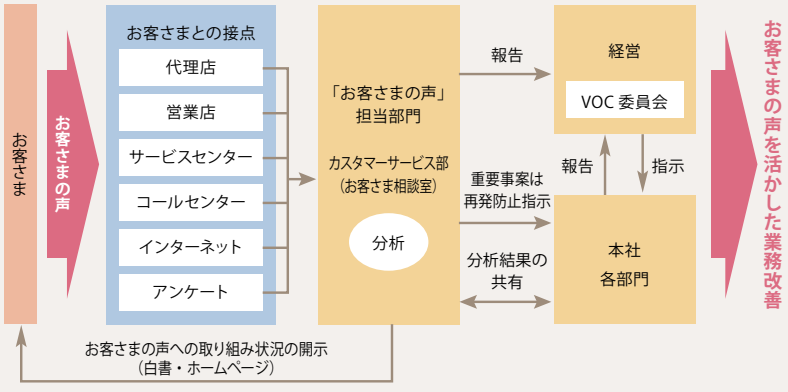
お客さまからの苦情受付件数

苦情の区分	2007年度	2008年度
契約・募集行為	5,674件	13,401件
契約管理・保全・集金	4,054件	12,101件
保険金	8,762件	12,828件
その他	1,850件	5,153件
合計	20,340件	43,483件

2007年10月に苦情として取り扱う範囲を拡大*しました。より多くのお客さまの声を苦情として受け止め、幅広く収集・分析することで業務プロセスの改善や商品・サービスの向上に活かす取り組みを始めています。これにより、受付件数は前年度比で大幅に増加しました。

＊苦情として取り扱う範囲(拡大後):損保ジャパンの事業活動全般に対してお客さまが当社に不満足を申し出られたもの。

お客さまの声を会社経営に活かす仕組み



苦情対応マネジメントシステムの構築

お客さまの声に迅速・適切に対応するため、2008年4月に苦情対応マネジメントシステムの国際規格ISO10002に適合した苦情対応の仕組みを構築し、同規格への適合宣言を行いました。

2008年度はこの苦情対応の仕組みを全社員が理解し、より迅速・適切にお客さまに対応することを目標に掲げました。まず、仕組みの理解のため全社員へのeラーニングによるテストを実施し、さらに、より具体的、実践的にお客さまに対応するスキルを向上させるため「お客さま対応(苦情)研修ビデオ」を製作し、全社員が研修を受けました。

「お客さま対応(苦情)研修ビデオ」

「お客さまの声」に対する取り組み　http://www.sompo-japan.co.jp/about/reconf/voice/

お客さまへの「均質」かつ「高品質」な事故対応サービスの提供を目指しています。

事故対応サービスにおける一層の品質向上に向けて

損保ジャパンでは、2006年度の行政処分以降、お客さまからの信頼回復に向けて、保険金支払管理態勢の整備を進めてきました。お支払いプロセスを見直すとともに、事故対応サービスの品質向上を目指して、教育体制の強化に努めています。

2008年度からは、保険金の支払い漏れの防止だけでなく、お客さま満足度向上に向けてさまざまな研修を行い、サービス向上に努めています。

2009年度は、お客さまへ事故対応の途中経過のご案内をよりきめ細かく行うことで、「安心」と「満足」を提供していきます。

教育体制の強化

サービスセンター（SC）*で働くひとりひとりの社員がお客さまにきめ細やかな対応を行えるよう、教育体制を整えています。

2006年7月からは、本社にトレーニングセンター室（現：能力開発室）を設置し、初めてSCで働く社員を中心とした集合研修による初期教育を充実させ、全国でのサービスの均質化、向上に努めています。2008年度は、「SC部門能力開発体系」を策定し、OJTの手法・基準化などを標準化しました。また、eラーニングによる学習専用サイトをさらに充実させ、自己学習による業務知識、スキルの向上のサポートを強化しています。2009年度は、すべてのSCの社員に対して能力開発体系に沿った計画的な研修・育成方針のもと、職層・年次に応じた知識・スキルの強化を図ります。

＊SC＝全国の事故対応サービス拠点

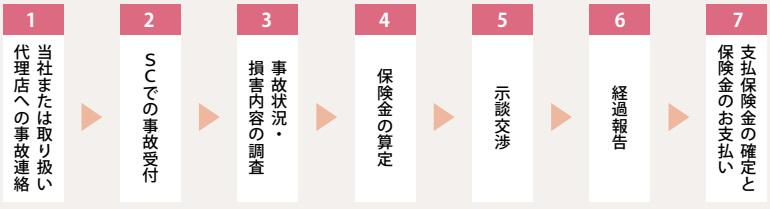
わかりやすい補償内容のご案内

お客さまにお支払い対象となる保険金を漏れなくご案内する取り組みとして、2008年5月から自動車保険を対象に、ひとりひとりのご契約内容に応じてお支払いできる可能性のある保険金をわかりやすく表示した「保険金請求のご案内文書」の発送を開始しました。また、2009年2月からは自動車保険以外のお客さまへのご案内を充実させるため、ホームページに傷害保険の請求案内画面を新設しました。

損保ジャパンに事故の連絡をされたお客さまが、ご自身の契約内容に合わせた補償内容を確認できるよう、専用のポータルサイトを立ち上げ、お客さまに発送している「事故受付案内はがき」にサイトのURLを表示しています。お客さまのニーズに合わせて郵送によるご案内も実施しています。

2009年度は、「保険金請求のご案内文書」の発送に加えて、社員が補償内容を丁寧に説明することで、適切なお支払いとともにお客さまに一層の満足を提供していきます。

保険金お支払いまでの一般的な流れ



保険金等審査会の設置・開催

保険金お支払いの公正・適切性を確保するために、2006年9月から弁護士・医師・学識経験者・消費者団体の代表者などの社外委員で構成する「保険金等審査会」を設置しています。審査会では、高度な法的・医学的判断、約款*解釈を要する保険金支払い事案の事前・事後検証を実施しています。また、より多くの事案について保険金支払審査を実施するため、弁護士などで構成する「保険金等審査会部会」を別途開催し、公正・適切な保険金支払いに努めています。2008年度の実施状況は次のとおりです。

＊約款：保険契約の内容をあらかじめ定めたもの

2008年4月～2009年3月累計

開催回数		
保険金等審査会	保険金等審査部会	開催回数計
6回	81回	87回

審議件数		
お支払いに該当すると判断した事案	お支払いに該当しないと判断した事案	審議件数計
24件	346件	370件

お客さまに最も近い代理店とのパートナーシップを強化しながら業務品質の向上に取り組む。

専業代理店　有限会社伸和保険事務所　代表取締役　岡田 和也氏

従業員全員がいきいきと働き お客さまから選ばれる企業を目指しています。

保険は「勧める」のではなく、幅広い情報を提供して「選んで」いただく。商品だけでなく、人間としても「選んで」いただくことが大切だと思います。

22年前に損保ジャパンの研修生としてスタートし、8年前の法人化と同時に従業員が増え、お客さま同様「従業員のために」と考えるようになりました。今では従業員のレベルアップしていく姿が自分のことのように嬉しく感じます。

事務所の全員がいきいきと働き、お客さまに選ばれる企業になるために強化したいのが、ミドルオフィスです。

お客さまからの問い合わせはすべて事務所内で完結でき、万が一の事故のときもキメ細かなサービスが提供できる。営業はその分、目の前にいるお客さまに専念することができ、お客さまとの強固な関係を築く。そんな組織を築いていきたいと思います。

損保ジャパン担当者から

名古屋支店
大曽根支社
主任 八木 翼

とても明るい職場の代理店さんで、いつも元気を分けていただいています。苦しさも楽しさも共有し、共にお客さまから「選んで」いただけるよう、同じ目線で今後も一緒に頑張りたいです。

自動車販売会社　三重日産自動車株式会社　取締役社長　岩井 純朗氏

いつもお客さまのことを気にかけている そんな気持ちが伝わる企業でありたい。

車に関することはできる限り三重日産でお世話したい。そのためにも、お客さまから選ばれる人、選ばれる店舗になろうと従業員一同が心がけています。笑顔と挨拶を忘れない、約束や時間を守る…そんな基本的なひとつひとつの積み重ねが大切です。また、商談中に、別のお客さまの事故の連絡が入った場合でも、事情を説明して、事故の対応を優先することが信頼につながるのだと常々話しています。

納車のときは、車と一緒の写真を撮り花束を贈呈しています。小さなことですが、いつもお客さまのことを気にかけ、お客さまにありがとうと言っていただける企業でありたいのです。

また、地域の子どもと家族のつながりを深めたいと、20年にわたり「日産子どもの絵画コンクール」を実施してきました。今後とも、地域の宝である子どもたちを応援していきたいです。

損保ジャパン担当者から

三重支店
自動車営業第一課
主任 庄司 誠

各店舗で月に1回、商談のロールプレイングを、集合研修は年に数回実施しています。会議に社長ご自身が積極的に出席され、コンプライアンスやお客さま視点の重要性を提言なさるのもありがたいです。

自動車整備業　加茂オート株式会社　代表取締役社長　渡辺 守文氏

地域の業界全体の活性化を目指して
整備技術とサービス向上、環境対策に取り組んでいます。

戦後まもなく自動車修理工場としてスタート、保険も取り扱い始め、1983年には保険部門を別法人としました。別法人とすることで、組織力を強化し保険専業代理店同様の高いレベルの業務品質を追求しています。

地域のお客さまに選ばれ続ける事業者となるために、自動車整備事業者の全国代理店組織「AIRジャパン」の中部ブロック長として、各会員にISO14001の取得やグリーン購入の推進など、環境対策を呼びかけ取り組みを引っ張っています。ハイブリッド車の整備技術など、業界全体のレベルアップも欠かせません。

今は毎月1日、20名の社員全員で、会社周辺の清掃をしています。整備業の強みはお客さまと直接お会いして、長い付き合いができること。今後とも地域に密着した活動を展開したいです。

損保ジャパン担当者から

岐阜支店
美濃加茂支社

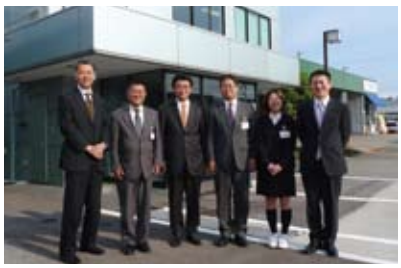
支社長代理
壱岐 範行

5年前から全国に先駆けて「車検祭り」を推進するなど業界の底上げに熱心に取り組んでおられます。保険は法人のお客さまも多く、内容的には専業代理店です。運命共同体として法人開拓を支援していきます。

ガソリンスタンド（SS）　株式会社金沢丸善　代表取締役社長　野村 幸宏氏

社員全員が保険募集人。
事故対応など、徹底したお客さま満足を目指しています。

いつもお客さまと接している社員が自動車保険をご案内できるよう、社員全員と希望するアルバイトが保険募集人の資格を取得しており、現在有資格者は約100名にのぼります。2008年は2名が損保ジャパンの集合研修である「SS聴講生制度」に参加しました。合宿での研修修了後、他の社員たちに大変良い影響がありました。



保険業務を通じたお客さまとの接点は、私たちのすべての仕事のベースだと考えています。お客さまの事故には24時間対応で、できる限り現場に駆けつけています。ご加入の多くのお客さまに継続していただいています。

会社の将来を考えると、エネルギーの多様化のなか、カーケアの中心が石油から保険になる時代が来るのではないでしょうか。いつの時代も常に新しい価値を地域社会に提案し続ける会社でありたいです。

損保ジャパン担当者から

金沢支店
金沢支社

支社長代理
片桐 達也

社長のポリシーが全員に行き渡っており、コンプライアンス徹底の意識が高く、社員教育にも非常に熱心です。またNPO法人設立にも携わっており、企業からNPOに資金が流れる仕組みづくりをされています。

代理店がお客さまに安心・満足を提供できる保険募集品質の実現をサポートしています。

「代理店業務品質向上運動」を徹底

損保ジャパンでは、お客さまに最も近いパートナーである代理店と一体となって初めて、真の「お客さま第一」を継続的に実践でき、お客さまが「安心」「満足」「感動」を感じられるようになると考えています。そのため、「お客さま視点の代理店業務品質向上運動」をはじめ、代理店の業務品質向上に力を入れてきました。

代理店向けの各種研修制度および社外通信教育をはじめとした支援プログラムを用意し、業務の課題に対する改善の取り組みをサポートしています。

2008年度は、契約管理を適切に実施し、保険設計サービスが確実にお客さまへ提供できるよう代理店システムの導入・活用推進に力を注ぎました。2009年度には、すべての価値判断を「お客さま基点」として業務プロセスを見直す「PT-R（リテールビジネスモデル革新プロジェクト）」（p52-53参照）における募集革新をスタートさせます。その実効性を上げるためには、新たに導入するシステムをすべての代理店が効果的に活用することが重要です。お客さまに対するサービス向上とともに、業務効率向上につながるこのプロジェクトがスムーズに運用できるよう、代理店と一体となってシステムの活用を強化し、新サービスに向けた体制を構築していきます。

代理店向け教育支援メニュー

お客さまへの高品質なサービスの提供に向けて、さまざまな代理店向け教育支援メニューを提供しています。

■（株）損保ジャパン人財開発による研修

代理店を対象に高度な研修・教育の提供とコンサルティングを目的に、2007年4月に設立されたのが（株）損保ジャパン人財開発です。

研修メニューは、①人材を育てる（「コーチングスキル研修」など）、②仕事環境を高める（「タイムマネジメント研修」など）、③顧客対応を鍛える（「マナー研修」、「CS（顧客満足）研修」、「自動車保険証券確認実践研修」など）の3つのカテゴリに分けられます。モチベーションアップ・スキルアップ効果の高い研修カリキュラムの提供を通じて、「お客さま第一」を実践するうえで代理店が抱えるさまざまな課題を解決していくことを目指しています。

■損保ジャパン eラーニング

代理店の学習機会を増やすとともに、学習状況や理解度を把握するための取り組みとして、2008年度からeラーニングによる研修を実施しています。受講状況は次のとおりです。

損保ジャパンの主な代理店組織

損保ジャパンには、代理店同士が互いに情報を共有し、切磋琢磨することで、より高いサービス水準を目指す代理店組織があります。主な組織は次のとおりです。

J-SA Japan Superior Agent

会員代理店数2,264店（2009年3月末現在）
一定規模で生命保険・損害保険の総合販売を行う損保ジャパン専属代理店の全国組織
http://www.j-sa.net/

AIR ジャパン

会員代理店数3,347店（2009年3月末現在）
一定規模の自動車整備事業者を対象とする兼業代理店の全国組織
http://www.air-japan.jp/

2008年度 代理店eラーニング コース別受講者実績

コース名	受講完了者数	コース名	受講完了者数
労災総合保険 改定早解りチェック！	473人	自動車保険 フリート講座	232人
Jビジネススクール	49人	自賠責保険講座	386人
ASP*通信フォロー講座（2008年度）	702人	損害保険募集人 試験対策シリーズ	5,652人
自動車保険『ONE-Step』関連	21,472人	代理店情報セキュリティ研修（2008年度コンプライアンス研修）	7,468人
おさえてばっちり火災基礎（6回シリーズ）	6,094人	適切な満期対応（2008年度コンプライアンス研修）	6,933人
おさえてばっちり自動車編（6回シリーズ）	5338人	天候デリバティブ研修	13人
パソコン利用編／PCのセキュリティ（3回シリーズ）	4261人	文書作成シリーズ（9回シリーズ）	5,673人
火災保険・目的の評価	556人	お客さま第一の視点（前編＆後編）	1,779人
自動車保険ノンフリート講座（応用＆基礎）	637人	保険商品教育制度・商品専門研修（6回シリーズ）	8,024人

＊ASP：エリアサポートプロ代理店

株主・投資家の皆さまとの双方向のコミュニケーションを強化しています。

IR活動の積極的な推進

損保ジャパンでは、経営陣を中心に株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションを積極的に推進しており、年2回（本決算・中間決算）の決算説明会をはじめとして、国内外で機関投資家の皆さまなどと約300回の各種ミーティングを実施しています。決算説明会は、単なる決算数値の報告にとどまらず、経営トップが自ら今後の経営戦略について説明し、株主・投資家の皆さまからご意見をいただく、貴重な双方向のコミュニケーションの場としています。2008年度は厳しい事業環境を背景に、投資家の皆さまとの個別ミーティングを数多く実施しました。今後はさらに個人投資家の皆さまに対する情報発信も強化していきます。

今後とも公平かつ適時適切な情報開示に努め、株主・投資家の皆さまからいただくご意見を、当社の経営品質の向上に役立てていきます。

2008年度 決算説明会

IR実績推移

	2007年度	2008年度
決算説明会　本決算・中間決算	2回	2回
投資家ミーティング（国内）	161回	185回
投資家ミーティング（海外）	75回	102回

IRホームページの充実

決算や財務状況、株価情報について、いち早く正確な情報をお伝えするために、IRホームページを開設しています。「個人投資家にはわかりやすく、機関投資家・アナリストには使いやすく」をコンセプトに運営しており、大和インベスター・リレーションズ（株）が発表する「インターネットIRサイトの優秀企業」に、損害保険会社では唯一9年連続で選ばれました。

また海外に向けた適時適切な情報開示のために、英語ホームページの充実も図っています。

（英語版）

IRホームページ（日本語版）

国内外のSRI ファンド、SRI インデックスからの評価

損保ジャパンは、CSR への取り組みが評価され、数多くの国内外のSRIファンドの組入銘柄または組入候補銘柄として選定されています。2000年から9年連続で組み入れられているDow Jones Sustainability Indexes（スイス）のほか、FTSE4Good Index Series（英 国）、Ethibel Sustainability Index（ベルギー）、モーニングスター社会的責任投資株式指数（日本:2009年4月1日時点）など、内外のSRIインデックスに組み入れられています。

Dow Jones Sustainability Indexes

モーニングスター
社会的責任投資株式指数

FTSE4Good Index Series

Ethibel Sustainability Index

IRホームページ（日本語版）http://www.sompo-japan.co.jp/ir/　（英語版）http://www.sompo-japan.co.jp/english/ir/presentation/

女性活躍推進から「ダイバーシティ」推進へ
だれもが働きやすい職場風土の醸成を目指して。

損保ジャパンで働くひとりひとりの社員が、互いに多様な価値観を尊重し、
いきいきと働くことができる風土づくりに向けて、損保ジャパンでは
2002年度からダイバーシティ(＝多様性を受け入れること)の推進に取り組んできた。
当初、女性活躍推進をテーマにしていたこの活動は、
社員の意識改革を目指した、より幅の広い活動へと歩を進めた。
ダイバーシティ推進に向けた2008年度の取り組みと今後の課題を報告する。

「ダイバーシティコミッティ」始動

損保ジャパンのダイバーシティ推進は、2002年7月の3社合併を機に、出身会社や男女の壁を意識せず、個性を活かしながら能力を伸ばせる職場づくりを目指そうと2002年5月に女性社員が自主的に運営する「ウィメンズコミッティ」を立ち上げたことに始まる。当時はまだダイバーシティという言葉は馴染みがなく、スタッフ(パートタイム・フルタイム)を含めると全社員の6割を占める女性の活躍推進が主要なテーマであった。

2003年4月、国内大手金融機関としては初めて、人事部内に女性活躍推進のための専門部署を設置し、すでに前年から首都圏で活動を始めていた「ウィメンズコミッティ」と連携しながら女性活躍のための施策を打ち出した。同時に、女性活躍推進のムーブメントを起こし、活動を全国に浸透させるため、「ウィメンズコミッティ」を全国に拡大して、各種セミナーの企画や啓発活動を進めてきた。

これらを男性も含め全社員のワーク・ライフ・バランスと働きやすさを推進するための組織として再編成したのが、2007年4月にスタートした「ダイバーシティコミッティ」である。メンバーは、人事部と連携しながら損保ジャパンのダイバーシティの牽引役となる14名のボードメンバーと、全国の部支店から男女各1名ずつが選任された420名だ。

ダイバーシティを社内に浸透させるために

同コミッティの活動の中心は、ダイバーシティを社内に浸透させるための施策や課題の検討と、啓発活動である。ダイバーシティコミッティメンバーが中心になった、職場見学会「ファミリーデー」の企画や、ワーク・ライフ・バランス支援制度をさらに利用しやすくするための施策の検討を進め、ダイバーシティに興味を持ってもらうためのツールづくりに取り組んだ。社内の"ダイバーシティな人"に講演してもらう月1回の「ブラッシュアップランチ」の展開、育休などの制度利用者がいる職場の支援としてメールで相談を受けつける「ダイバーシティコミッティ・ホットライン」の開設などはその成果のひとつだ。

働きやすい風土醸成のために

これまで、仕事と家庭の両立を支援する各種制度の整備を進めてきたが、同時に制度の利用促進と活用しやすい職場に向けた風土醸成が重要と考え、管理職向けマニュアルの作成をはじめ、各種制度をわかりやすく紹介したウェブサイトの立ち上げや、取り組み事例をまと

ウェブサイト「ライフ&キャリアplus」

■ファミリーデー・ファミリーウィーク

年に1回、ダイバーシティコミッティが主導して行う、社員の家族を招いての職場見学会。各部店ごとに工夫を凝らし、展示物やイベントを企画。社員相互の理解を深め、多様なライフスタイル、価値観を認める機会になっている。

2008年度 第三者意見

障がいを持つ従業員の雇用の促進について、法定雇用率の未達成が長期にわたって続いている事態について、経営トップとともに他社事例を研究し、具体的かつ中期的な改善計画を明示すること。

めた小冊子の配布など、職場全体での理解促進を進めてきた。また、職場で育児休業などの対象者が出た場合の、代替要員の手当てを行える体制をとった。こうした取り組みの結果、制度利用者は着実に増加している。

＊ワーク・ライフ・バランス支援制度と利用者数は、p65に記載しています。

障がい者が活躍できる職務開発が課題

2008年度は、これまで課題であった障がい者の雇用に、他社の事例も参考にしながら力を入れた。障がい者雇用をダイバーシティの取り組みの一環としてとらえ、本社だけでなく全国の拠点に採用窓口を設け、全国紙での求人、ハローワークへの働きかけなどを積極的に実施した。ビル設備面で受け入れが難しい職場については、スロープや手すりの設置などを進めている。12月には障がい者受け入れの職場マニュアルを作成して全社に公開し、各部店でも自主的に職場研修が行えるようにした。

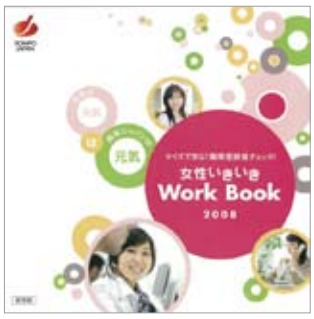
しかし、継続的に障がい者の雇用を進めるためには、さらなる職務開発が必要である。知的障がい者については、特別支援学校（旧養護学校）の先生を招いた勉強会、インターンシップやトライアル雇用を実施し、受け入れの可能性の検討を行い、今後の雇用につなげていく予定だ。

ワーク・ライフ・バランスを実現し多様な価値観と働き方を支援

2009年度は全社員を巻き込み、さらに幅の広いダイバーシティの推進を目指して、「女性活躍支援」「中高年層活躍支援」「障がい者活躍支援」を柱に推進するとともに、それを支えるためのワーク・ライフ・バランスの実現に力を入れていく。

ますます多様化していくライフスタイル、高齢社会への移行、グローバルな事業展開などを視野に入れると、年齢や性別、価値観にかかわらず、より多様な活躍の場を提供していくことが重要になる。

全社員を巻き込んだボトムアップ型の意識改革と、トップダウンによる職場環境の整備や制度改革で、多様な働き方を受け入れる風土づくりを進めていく。



「女性いきいきWork Book」を全社員へ配布

育休者フォーラム

育休者フォーラムは、スムーズな復帰支援を目的として開催。11月は育休者同士のネットワーク作り、3月は復帰前の心構えをふまえた内容で、職場の上司や同僚も参加し、職場理解が深まった。

2008年度「ダイバーシティコミッティ」ボードメンバーのひとこと

全社員が働きやすい会社にするための仕組みとは

秘書部
業務リーダー 野上田 縁（写真右）

ダイバーシティとは具体的に何を推進すればいいのかみんなで話し合い「いきいきパーソン」「働きやすい職場」という2つの活動テーマを決めました。女性のキャリアや出産・育児に関する制度ももちろんですが、全社員が働きやすい会社にするための仕組みを考えることが大事だと思っています。

社員が前向きに変わることでダイバーシティが深まっていく

医療保険室
主任 香月 達至（写真中央）

これまでは部門が違う人と知り合う機会が少なかったので、部門や職種の壁を越えて多くの人と出会えたことが、コミッティに参画した一番の収穫です。“ダイバーシティは社員自身が変わらないとダメ”ということを伝えていくのは大変でしたが、ボトムアップの活動だからこそ意味があると思います。

まわりの人を巻き込んで主体的に活動した1年間

自動車業務部
業務主任 村田 有佳子（写真左）

ダイバーシティという言葉を当社でどう具体化していくかは難しい問題でしたが、まわりの人を巻き込んで勉強会を開催するなど、メンバーが主体的に活動しました。今後は、草の根的活動から一歩ふみこんだ、会社としての仕組みづくりにも参画したいと思います。

多様な価値観やキャリア形成を支援する制度を充実させています。

※このページに掲載している表内の数値の対象範囲は、すべて損保ジャパン単体です。

2008年度 雇用の現状

■ 新卒採用

損保ジャパンは、「学生と企業のベストマッチ」を基本コンセプトに採用活動を実施しています。学生の立場を一番よく理解している内定者とともにつくりあげ、学生が十分な情報を得て、最良の選択ができるように、さまざまな機会を通じて情報提供とコミュニケーションを実施していることが大きな特徴です。

2006年度からは、「社員訪問制度」を業界で初めて導入しました。採用ホームページに約1,500名の社員のプロフィールを掲載し、申し込んだ学生と社員が1対1で仕事内容や社風などについて対話しています。

■ インターンシップ制度

2008年度から、損害保険の社会的意義を体験してもらうための1日完結型のインターンシップを導入し、全国で約1,600名の学生が参加しました。

■ 障がい者雇用

2008年度は法定雇用率に到達しました。障がい者の雇用促進に関する取り組み内容は、p61に記載しています。

障がい者雇用率（各年5月1日現在）

2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
1.77%	1.79%	1.71%	1.50%	1.84%

■ スタッフ（パートタイム・フルタイム）の業務職員登用制度

スタッフを対象に、本人の日常の業務遂行状況をふまえ、業務職員としての活躍が期待できるスタッフを登用する制度を2007年度に新設しました。2008年度は28名が業務職員に登用されました。

社員数推移（各年3月31日現在）

2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
14,718人	14,733人	14,921人	16,115人	17,060人
＊役員を含む		損保ジャパングループ全体		26,779人

職域別社員数（2009年3月31日現在）

	男	女	合計
役員	17人	1人	18人
執行役員	27人	0人	27人
職員	6,173人	7,830人	14,003人
専任社員	124人	10人	134人
嘱託社員	2,083人	199人	2,282人
研修生	533人	63人	596人
計	8,957人	8,103人	17,060人

職員内訳	男	女	合計
総合職員	5,385人	216人	5,601人
課長（リーダー）以上	2,332人	16人	2,348人
課長代理	1,626人	39人	1,665人
主任	690人	44人	734人
その他	737人	117人	854人
業務職員	2人	7,612人	7,614人
専門職員	786人	2人	788人

＊当社から社外への出向者を除き、社外から当社への出向者を含む。

採用者数推移

	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
定期採用者数（総合職員）	117人	163人	191人	257人	279人
定期採用者数（業務職員）	390人	472人	562人	702人	836人
定期採用者数（合計）	507人	635人	753人	959人	1,115人
中途採用者数＊	717人	704人	890人	1,091人	720人

＊職員、嘱託の合計（当社への出向者・再雇用者を除く）

■ 女性管理職の登用拡大に向けて

女性がいきいきと働き、キャリアアップを図ることができるよう、さまざまな施策を推進しています。

2007年10月に、「業務リーダー」の次のキャリアステージとして「業務リーダー（課長）」を新設しました。「業務リーダー（課長）」の登用拡大に向けて、その候補となる「業務リーダー」の積極育成・登用も行っています。

また、NPO法人J-Winに参加し、リーダーシップについて学ぶ機会を設けるとともに、女性活躍先進企業との異業種交流も推進しています。

女性の管理職等の推移（各年3月31日現在）

	2006年	2007年	2008年	2009年
管理職：課長[総合職員]以上と業務リーダー（課長）[業務職員]の合計	1人	6人	29人	53人
課長代理［総合職員］	46人	45人	49人	45人
業務リーダー［業務職員］	69人	149人	250人	317人

採用ホームページ　http://www.sompo-japan.co.jp/recruit/

多彩な教育研修メニューを用意し、社員の主体的な学びをサポートしています。

※このページに掲載している表内の数値の対象範囲は、すべて損保ジャパン単体です。

社員の能力開発 専門性の強化に向けて

社員ひとりひとりが自己の成長を実感し、いきいきと働ける環境をつくることを目的に、多彩な教育の場を用意し、社員の能力開発を支援しています。

■ 損保ジャパン・プロフェッショナル大学

損保ジャパンの能力開発支援体系の中核をなすのが、「企業内専門教育プログラム（通称：損保ジャパン・プロフェッショナル大学）」です。職員区分・役職ごとに実施する「階層別研修」と、各分野の専門性を高めることを目的とした「部門別研修」があります。2008年度は延べ約9,200名が受講しました。

■ eラーニング受講者数

2008年度から新たに、業務知識・スキルアップのための『自己啓発』をサポートするひとつの手段として、eラーニングをスタートさせました。2008年度の受講者数は延べ7万8,761名で、2009年4月現在216講座を開講しています。

■ キャリア形成を支援する各種制度

社員の自主的なキャリア形成・能力開発・専門性強化を促進するために、社内公募制度である「ジョブチャレンジ」制度や、一定の選考基準を充足した社員に対し、本人の異動希望を必ず実現する「ドリームチケット」制度を導入しています。

■ スタッフ（パートタイム・フルタイム）の育成

お客さまとの応対などの業務品質を向上させるため、スタッフが自らの判断で対応できる業務を明確にし、責任を委譲することでスタッフ業務がスムーズに進行することを目標に、OJTを強化しました。

プロフェッショナル大学受講者数推移

2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
2,975人	約8,200人	約14,000人	約9,200人

（各年度の延べ人数）

キャリア形成支援制度合格者数等推移

		2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
ジョブチャレンジ制度	公募ポスト	104人	124人	172人	210人	243人
	応募者	151人	225人	249人	289人	305人
	合格者	39人	70人	71人	55人	72人
ドリームチケット制度		15人	11人	13人	6人	13人

企業内専門教育プログラム（通称：損保ジャパン・プロフェッショナル大学）

基礎・教養学部
- 必須資格
- ビジネススキル
- コンプライアンス研修・テスト
- 社員基礎知識習得講座

応用・専門学部（10学科）
コーポレート営業学科／リテール営業学科／SC応用学科／コンプライアンス・監査・法務学科／資産運用学科／IT学科／数理学科／国際学科／ヘルスケア学科／ビジネス戦略学科

総合職員

部店長	新任部店長研修
	ライフデザイン研修
リーダー職（課支社長）	新任リーダー職研修（内部事務管理強化研修を含む）
課支社長代理	課支社長代理研修
	次世代リーダー育成プログラム
	キャリアデザイン・ワークショップ
総合2類	新任主任研修
総合1類	3年目フォローアップ研修
	2年目フォローアップ研修
	1年目フォローアップ研修
	新入総合職員研修

専任社員・嘱託（営業部門）専門職員・調査嘱託（SC部門）

専門部長	
専門課長	SC部スタッフ研修
副調査役	
専門副長	中核専門職研修
専門主任	人損専門職応用研修
調査嘱託（賠償主事）	トレーニングセンター研修
	6か月目／フォロー研修
	入社月／ステップ研修
専任社員	専任社員・営業主任研修
営業主任	新任営業主任研修

業務職員

業務リーダー（課長）	新任業務リーダー課長研修
業務リーダー	新任業務リーダー研修
業務2類（業務主任）	業務主任コミュニケーション研修
	キャリア・アップセミナー
	中堅業務職員研修
業務1類	2年目フォローアップ研修
	新入業務職員導入・ステップ研修

〈教育、学習手段の組み合わせによる能力開発〉
- 集合研修（階層別研修、学部主催研修）
- 自己啓発（通信講座など）
- 職場でのOJT（人づくり実行計画、スキルアップなど）

人間尊重推進基本方針のもと、社員の働きがいと働きやすさの向上に取り組んでいます。

※このページに掲載している表内の数値の対象範囲は、すべて損保ジャパン単体です。

人間尊重推進本部を中心に

2002年に設置した「人間尊重推進本部」を中心に、社員が持てる力を発揮するとともに、社員同士が活発にコミュニケーションを図りながら、働きがいと働きやすい職場をつくっていくことを目指して、体系的な施策を展開しています。

重点的に推進すべき課題は、「人権おもいあい（人権啓発）」、「健康はつらつ（健康管理）」、「時間めりはり（労働時間）」、「女性いきいき（女性活躍推進）」の4つです。

人間尊重基本方針

- 社員は職務遂行上のあらゆる面において、社会的身分、門地、人種、信条または性別等を理由とした差別を一切行ってはならない
- 社員は人間尊重の精神の涵養（かんよう）に努めるとともに、人権が尊重される社会の実現に寄与するよう努めなければならない
- 社員はあらゆる人権問題を自分自身の問題としてとらえ、相手の立場にたって物事を考えるように努めなければならない

健全な労組関係

約1万4,500名の組合員を擁する「損害保険ジャパン労働組合」と労働協約を結び、「経営協議会」などの労使協議を定期的に行っています。各地区固有の課題についても、「地方経営協議会」を開催し、連携を強化しています。2008年度は、人事制度のありかたや、労働時間短縮の方向性などを協議しました。

労働環境の改善を目指して

■ 労災事故と対策

業務災害である社有車運転中の交通事故防止のため、自動車事故防止教育プログラムを展開しています。

■ メンタルヘルスプログラム

全ラインリーダーを対象に、メンタルヘルスラインケア・リーダー職研修を実施しました。新任リーダー職研修でもメンタルヘルスに関する研修を実施しました。2008年度のライン管理職の研修受講率は100%です。

裁判員サポート制度導入

2009年5月から裁判員制度が始まるのを受け、社員が安心して裁判員制度に参画できるよう、裁判員制度にかかる対応のために職場を離れる期間については有給休暇の枠外で特別休暇の取得ができることとしました。また、損保ジャパン・ヘルスケアサービスと連携し、裁判員選任などに伴う不安やストレスをやわらげるためのカウンセリングを希望者に実施します。さらに、問い合わせサポートデスク、eラーニング裁判員制度講座を新設しました。

労災事故推移

	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
業務災害	42人	28人	41人	57人	52人
通勤災害	34人	48人	35人	56人	41人

損害保険ジャパン労働組合から

第7期（2008年9月～）は、労働環境の改善とダイバーシティの推進を重点課題に活動してきました。

労働環境の改善については、地方経営協議会を通じ、個別の職場での対策を実施するとともに、労使で労働時間の短縮に向け、業務効率化による生産性向上に取り組んでいます。

ダイバーシティの推進については、職場訪問を通じて、現在は組合員の対象となっていない有期契約労働者との対話を重ね、組合員化の拡大について検討を進めました。また、女性組合員が主体的に組合活動に参画することを目指して、全国の分会で女性部会を立ち上げました。

損保ジャパン労組は、会社を取り巻く環境が急激に変化するなかで、組合員の働きがいを高めるとともに、業務品質向上による会社の持続的で健全な発展を支えるために「人が育つ、人を育てる環境づくり」について会社と協議を続けています。

● 女性常任委員数の推移

第3期（2004年9月～）	96人
第4期（2005年9月～）	109人
第5期（2006年9月～）	147人
第6期（2007年9月～）	170人
第7期（2008年9月～）	196人

女性常任委員の登用を推進した結果、女性組合員の参加が進んでいます。全国各地で“Union CAFÉ”を開催し、女性の観点からさまざまなテーマについて話し合っています。

“Union CAFÉ”開催状況

第6期（2007年9月～）	9か所 209人
第7期（2008年9月～）	11か所 251人

働きやすい風土づくりを目指しています。

2008年度 第三者意見

長時間勤務や有給休暇取得率の改善について、制度の整備と呼びかけだけでなく、グループ全体の長期的な人的ポートフォリオ管理に鑑み、「残業しなきゃいけない理由」「休めない理由」の詳細な分析をもとに、合理的な戦略を早期に立案することを強く期待します。

※このページに掲載している表内の数値の対象範囲は、すべて損保ジャパン単体です。

労働時間の可視化を推進

2008年度は「正確な労働時間管理」と「職場単位での労働時間対策への取り組み推進」のため抜本的な対策を実施しました。各社員のパソコンのオンオフデータと勤務状況表との照合などにより残業時間の可視化を行うと同時に、「時短チャレンジシート」などによる個人別管理、ゼロベースでの業務見直し運動を進めてきました。

また、労働時間管理に関する知識を深めるため、全部店で研修会（人事部主催）を開催するとともに、管理職に対しては、マネジメントの観点から見た時間管理の研修を行いました。さらに職場ごとの時短取り組みに関する表彰制度を設けたり、衛星放送で好事例をシリーズで放送したりするなど、成果のあった職場のノウハウを全社に展開しました。

一連の取り組みの結果、2008年度、業務職員については、業務見直し効果と個人単位での管理が進み、残業時間は改善してきています。

2009年度は、職場の労働時間対策の定着を目指し、社員個人別の労働時間管理を推進します。また、人事部によるモニタリングなどにより、支援・管理態勢も強化します。

労働時間関連データ

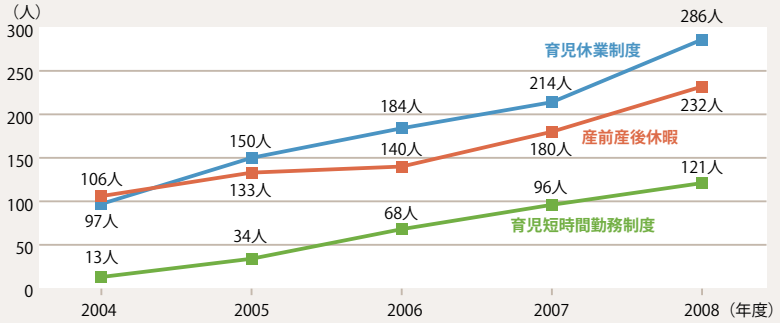
	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
有給休暇取得率	42.6%	43.4%	43.7%	48.6%	50.8%（速報値）
時間外労働比率 （年間時間外労働時間／年間総労働時間） ※対象者は、管理監督者を除く職員・嘱託・専任社員 ※企画業務型裁量労働制対象者の労働時間はみなし労働時間を適用	-	-	6.5%	7.1%	8.4%

仕事と家庭の両立を目指して

損保ジャパンでは、社員がワーク・ライフ・バランスを大切にしながら長期にわたって活躍できるよう、法定を上回る育児休業制度の導入など、仕事と家庭の両立のための各種制度の整備に取り組んできました。

制度の導入を掛け声だけに終わらせないために、制度を活用しやすい風土の醸成に努めています。詳細は、p60-61に記載しています。

ワーク・ライフ・バランス支援制度の利用者数



産前産後休暇　出産予定日の８週間前から出産後８週間まで取得可能

育児休業制度　最長２年間、子どもを養育するために休業できる制度（男性も取得可能）

育児短時間勤務制度　育児をしている社員が、１時間単位で１日３時間まで勤務時間を短縮できる制度。子どもが小学校３年生の学年末まで利用可能

＊各制度を年度をまたがり取得している場合は、双方の年度にカウントしています

●介護休業

2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
5人	6人	9人	2人	4人

介護を必要とする家族がいる場合、最長1年間取得できます。

●キャリアトランスファー制度

2006年度	2007年度	2008年度
31人	36人	57人

住居の変更を伴わない勤務形態の社員が、配偶者の転勤や両親の介護などの理由により転居する場合、勤務地を変更することで、引き続き勤務を続けることができる制度です。

美術館の運営を中心に、次世代につながる芸術・文化活動を展開しています。

損保ジャパン東郷青児美術館

（財）損保ジャパン美術財団が運営する「損保ジャパン東郷青児美術館」は、本社ビル42階にあり、故東郷青児画伯の作品200点と同画伯が収集した国内外の作品約450点をコレクションの中核とし、ゴッホの「ひまわり」をはじめセザンヌ、ゴーギャンなど、印象派の作品を常設展示しています。2008年度は、20万人の方が来館され、1976年の開館から2008年3月末までの累計来館者数は、約432万人となりました。

損保ジャパン美術財団では、優秀な美術家を毎年1名表彰し、その記念の展覧会を行うほか、新進作家の育成支援を目的に「財団奨励賞」を全国36の公募展に授与、また美術展への協賛などを行い、日本の芸術文化の振興に寄与しています。

皇后さま「西洋絵画の父 ジョットとその遺産」展をご鑑賞

■ 展覧会の開催

［特別展］没後50年 モーリス・ド・ヴラマンク展

会期　2008年4月19日（土）～6月29日（日）
展覧会概要　強烈な個性と激しい作風でよく知られるモーリス・ド・ヴラマンク。ヴラマンクの没後５０年を記念し、初期から晩年までの作品約７０点を展示。

［特別展］地上の楽園 アンドレ・ボーシャンとグランマ・モーゼスの風景画展

会期　2008年7月5日（土）～8月31日（日）
展覧会概要　自然豊かな、農民の日々のくらしを扱った作風によってアンリ・ルソー同様、ナイーブ・アート（素朴派）として知られるようになったアンドレ・ボーシャン、グランマ・モーゼスの作品約60点を展示。

［特別展］西洋絵画の父 ジョットとその遺産展

会期　2008年9月13日（土）～11月9日（日）
展覧会概要　ミケランジェロがデッサンの手本とし、ダ・ヴィンチが「過去何世紀の画家たちを凌駕した」と畏怖したジョットの作品とともに彼から影響を受けた同時代の作家たちの作品など約40点でルネサンスの夜明けを紹介。

［特別展］丸紅創業150周年記念 丸紅コレクション展

会期　2008年11月22日（土）～12月28日（日）
展覧会概要　ボッティチェリの珠玉の名作「美しきシモネッタ」をはじめ、印象派を中心とする絵画と時代衣装などの染織約100点を紹介。

損保ジャパン東郷青児美術館 大賞受賞記念「元永定正展」

会期　2009年1月10日（土）～2月22日（日）
展覧会概要　第30回となる「損保ジャパン東郷青児美術館大賞」を受賞した作家、元永定正の個展。

第28回損保ジャパン美術財団選抜奨励展

会期　2009年3月7日（土）～3月29日（日）
展覧会概要　全国の推薦委員から推薦された若手作家と、美術団体公募展の「損保ジャパン美術財団奨励賞」の受賞者の作品を一堂に展示。

■ 青少年育成事業

1998年からすべての展覧会で小中学生の入館を無料としています。また、「特別展」では、作品や作家への興味や理解を深める一助となるよう、小中学生向けのブックレットをはじめとするツールを用意しているほか、ワークショップやギャラリートークを実施しています。

主な青少年育成事業

ジュニア版ブックレット	3種類
ニューズレター「ひまわり通信」	1種類
子ども向け音声ガイド	3種類
小中学生と保護者を対象としたギャラリートーク	10回
各展覧会のテーマにあわせたワークショップ	34日間
「ひまわり見学会」 事前に申し込んだ小中学校など２０団体を対象に、学芸員が作品の解説を実施。	20団体

ひまわり見学会

■ 美術展の協賛

多くの方に本物の美術に触れていただくために、損保ジャパンは2008年度『バウハウス・デッサウ展』『コロー展』『フェルメール展』『ヴィルヘルム・ハンマースホイ展』『セザンヌ展』『クロード モネ「印象・日の出」展』『福澤諭吉展』などに協賛しました。

損保ジャパン東郷青児美術館　http://www.sompo-japan.co.jp/museum/

NPOと人形劇場「ひまわりホール」を共同運営

1989年、損保ジャパン名古屋ビル竣工の際、地域文化を発信する場を提供したいという思いで、人形劇が活発な当地に人形劇専用劇場「ひまわりホール」を開設しました。以来、地元NPOの「愛知人形劇センター」と共同で運営してきました。年間の公演日数は104日、約8,000名の方が来場されました。2009年3月末までの延べ入場者数は20万1,061名にのぼり、人形劇の上演、各種ワークショップの開催、脚本の公募など多彩な活動を行っています。

毎年10月には、2日間にわたって名古屋ビル全体を会場に仕立てたパペットフェスティバルを開催しています。

ひまわりホールパペットフェスティバル2008より

小学1年生に黄色いワッペン贈呈事業

毎年4月に、全国の小学校に入学する新1年生に交通事故傷害保険付きの「黄色いワッペン」を贈呈しています。この事業は、子どもを交通事故で失った母親の訴えが紹介された新聞記事がきっかけで1965年から始まりました。贈呈したワッペンは2009年で累計5,546万枚になります。

子どもたち自身の交通安全に対する意識を高めるとともに、ドライバーや地域住民の協力によって、交通事故防止に貢献したいと考えています。

（みずほフィナンシャルグループ、明治安田生命保険相互会社、第一生命保険相互会社との共同実施）

第45回「黄色いワッペン」贈呈式で開催した交通安全教室

第6回全日本小学校ホームページ大賞

損保ジャパンは、小学校ホームページの活性化を通じて、情報教育の推進に貢献するため、2003年から「全日本小学校ホームページ大賞」の事務局として運営を支援しています。

2008年の「第6回全日本小学校ホームページ大賞」（J-KIDS大賞2008）では、全国1万8,248校の小学校ホームページから、損保ジャパングループの社員を含む約1,000名のボランティアの選考によって各都道府県などの代表校52校が選出され、さらに、J-KIDS大賞実行委員会による最終選考を経て、「J-KIDS大賞」をはじめ各賞が選ばれました。

J-KIDS大賞サイト

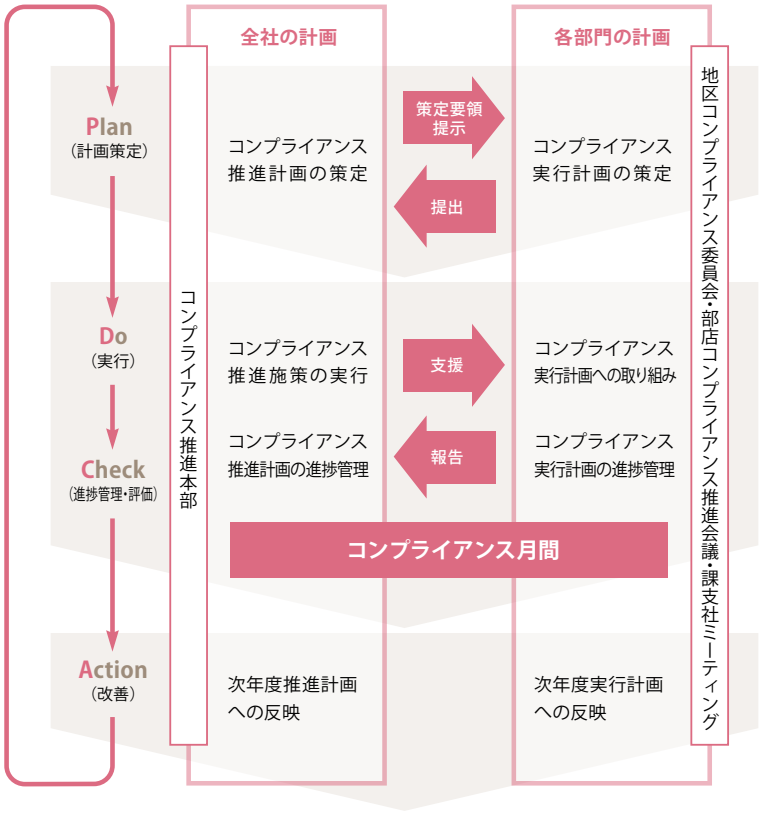
本社ロビーで「連合作品展」を開催

2003年度から新宿区内にある特別支援学級と養護学校の児童の描いた絵や工作を展示する「連合作品展」を、損保ジャパン本社ロビーを開放して毎年開催しています。作品を作った児童・先生・父母の方々、損保ジャパン東郷青児美術館のお客さまや社員など多くの方が鑑賞されました。また、「連合作品展」にあわせて毎回実施している、児童と先生を社員食堂へ招待し社員ボランティアと一緒に昼食をとる「社員食堂体験」も児童から大好評で、お互いの交流を深める良い機会になっています。

J-KIDS大賞サイト　http://www.j-kids.org/

グループ全体でコンプライアンス推進と情報セキュリティ強化に取り組んでいます。

コンプライアンスのPDCAサイクル



損保ジャパングループのコンプライアンス推進態勢

「損保ジャパングループ コンプライアンス基本方針」のもと、年度ごとの「コンプライアンス推進計画」を策定しています。この推進計画に基づき、各部門が保険募集ルールの徹底や、個人情報・顧客情報管理態勢の強化などについて、自部門および所属する代理店についての課題を「コンプライアンス実行計画」に掲げ、解決に向けて取り組んでいます。

実行計画の進捗状況は、毎月の「地区コンプライアンス委員会」などの場で情報共有し、PDCAサイクルに基づいた具体的な行動により、コンプライアンスを推進しています。

2006年度は「コンプライアンス・マインドの醸成」、2007年度は「ひとりひとりの具体的な行動」、2008年度は「組織と

コンプライアンス基本方針と2008年度総括

損保ジャパングループ コンプライアンス基本方針	2008年度に実施した主な施策と総括	2009年度に向けた課題
1. コンプライアンスを重視した経営姿勢のたゆまぬ表明と実践	●経営陣やマネジメント層によるメッセージの発信を継続	●今後もコンプライアンス重視のメッセージを継続して発信し続ける
2. 法令等遵守と高い倫理観に基づく行動の実践	●社員・代理店のコンプライアンス研修を予定通り実施 ●社員については、各職種・階層で発生する不適正事象をケーススタディに織り込むなど、自ら考える研修を実施	●特に代理店の募集人について、eラーニング活用などにより、業務知識の習得を強化するとともに、ケーススタディ方式で顧客保護や契約意思確認の重要性を織り込むなど、知識・マインド両面での定着を図る
3. 適正な業務遂行態勢の構築	●各部店・課支社コンプライアンス実行計画で課題を掲げ、年度を通して解決に向けた取り組みを実施 ●適正な保険募集の基盤強化に向け、代理店業務品質向上の取り組みを実施	●PT-Rを見据えた社内・代理店の態勢づくりを進めていく ●営業部門においては、適正な保険募集態勢強化のため、個々の募集人までの指導・管理を行う ●SC部門においては、さらなる顧客保護強化の観点で長期滞留事案の発生防止対策を行う
4. 問題を早期に把握し、解決するための組織的取組の実践	●コンプライアンス・オフィサーを増員して全地区に配置。地区における自律的な課題の解決と不祥事件対応に向けた取り組みを強化 ●不祥事件の原因分析・再発防止の取り組みを強化	●不祥事件などの極小化に向けて、原因や動機の調査・分析の深度を深めることにより、当該事案の再発防止だけでなく、未然防止の取り組みを強化していく

しての行動」に重点を置き取り組んできました。2009年度は、「変化・変革への的確な対応」によって事業展開をしっかりと支えていく態勢を目指します。

情報セキュリティの取り組み

損害保険業務はお客さまの情報をお預かりする仕事です。お客さまの情報を適正に取り扱うことが社会的責務であり、安定した企業活動を遂行するための重要な課題であると認識して、その重要性をふまえた厳格な情報管理を行っています。

■「個人情報保護宣言」

個人情報の取り扱い・管理について、「個人情報保護宣言」を制定しています。「個人情報保護宣言」は、関係法令を遵守することに加え、個人情報保護に関する損保ジャパンの基本的な考え方を定めたもので、お客さまをはじめとして広く社会にご理解いただくため、損保ジャパンホームページで公開しています。

■個人情報管理業務

個人情報管理業務の専門性を強化し、牽制機能を集約することによってその実効性を高めることを目的として、コンプライアンス部に情報セキュリティ室を設置しています。情報セキュリティ室は、個人情報にかかる全社的な取り組みを総括する責任者である「顧客情報統轄管理責任者」の事務局として、「損保ジャパングループ顧客情報管理態勢の構築・確保にかかる基本方針」の立案・実行を担っています。

また、情報漏えい事故が発生した場合にはすみやかに報告を求め、適切な対応を指示し支援を行っています。

コンプライアンスホットライン（内部通報制度）

社員のコンプライアンスに関する悩み、問題点についての直通相談窓口として、「コンプライアンスホットライン」を2002年5月から社内に、さらに2005年12月からは社外（弁護士事務所内）にも設置し、電話・メール・書面での相談を常時受け付け、問題解決に取り組んでいます。

損保ジャパン コンプライアンス ホットライン Ring-Ring 110

コンプライアンス教育・研修

研修

社員向け　（一人年間４回以上の受講が目標）

- 全社共通で情報セキュリティ・反社会的勢力への対応・ケーススタディ研修
- 各職場で選択したテーマの研修　　など

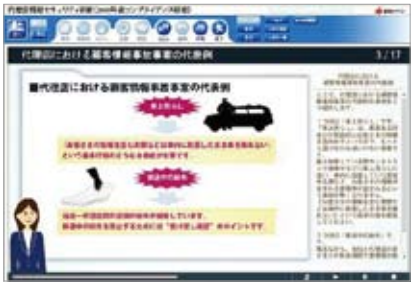
代理店向け

- 保険募集ルールや情報セキュリティを中心とした研修

その他の教育

- 社員および代理店の業務用パソコン起動時の画面にコンプライアンスメッセージやコンプライアンスクイズを出して知識を確認
- 社内の衛星放送でコンプライアンスや情報セキュリティ関連情報の発信
- 代理店向けの研修動画配信　　など

教育・研修ツールは、継続的に内容の充実を図っています。



例：代理店向けのeラーニング（情報セキュリティ研修）
代理店コンプライアンス研修の必須テーマとして、代理店におけるお客さま情報の適正な管理やパソコンのセキュリティなどについて学びます。

個人情報保護宣言　http://www.sompo-japan.co.jp/private_information/

保険会社の使命と公共性を認識し健全で透明性の高いガバナンスと適切なリスクコントロールに努めています。

コーポレート・ガバナンス

損保ジャパンでは、消費者、企業など多様な経済主体に、さまざまなリスクに対する備え(保障)を提供し、これを通じて国民生活の安定と国民経済の発展に貢献するという保険会社の使命および公共性を深く認識し、統制のとれた企業統治(コーポレート・ガバナンス)により、健全かつ適切な業務運営を実現していく必要があると考えています。

こうした認識をふまえ、2006年9月25日に「コーポレート・ガバナンス方針」を取締役会で決議し、この方針に基づいて健全で透明性の高いコーポレート・ガバナンスを実現しています。(2008年7月1日一部改定)

当社のコーポレート・ガバナンス方針、内部統制システム構築の基本方針、およびリスク管理体制に関する詳細は、2009年度ディスクロージャー誌「損保ジャパンの現状」または、下欄のURLをご参照ください。

内部統制システムの整備

損保ジャパンでは、事業の健全な発展には、迅速で効率的な業務執行体制を構築することに加えて、全社ベースでのコンプライアンスの推進、保険引受や資産運用に対する高度な専門性を有するリスク管理体制の構築、独立性の高い内部監査体制の構築が重要であると考えており、それぞれ独立した専門組織である、コンプライアンス部、リスク管理部、業務監査部を設置しています。当該3部門を担当する役員は収益部門との兼務を避け、独立性の確保に努めることで、内部統制システムの実効性を高めています。

なお、損保ジャパンにおいては、2006年4月28日開催の取締役会において、内部統制システム構築の基本方針を決議し、基本方針に基づく内部統制の整備を行っています。(2006年6月26日、2007年3月16日、同年5月1日、2008年5月2日、2009年5月1日一部改定)

リスク管理体制

損保ジャパンは、業務遂行に伴うリスクのうち会社経営に重大な影響を及ぼしうる保険引受リスク、資産運用リスク、オペレーショナル・リスク、流動性リスクについて、それぞれのリスク管理規程を定め、個々のリスク管理に関する体制と、リスクを統合し管理する体制を整備しています。また、リスクを横断して統合的に管理するリスク管理部を設置するとともに、リスクの特性に応じて適切に管理を行うため関連する部署をリスク管理部門に定めています。

取締役会および経営会議は、経営戦略・経営計画およびリスク管理に関する重要な施策を決議し、または協議するとともに、リスク管理に関する重要な事項の報告を受けてリスク管理体制の有効性を確認し、その充実に努めています。

リスク管理の内容

リスク・カテゴリー	定義	リスク管理の内容
保険引受リスク	経済情勢や保険事故の発生率などが保険料設定時の予測に反して変動することにより、損失を被るリスク	リスク分析に基づいて引受基準を策定するとともに、収支分析を継続的に実施し、必要に応じて商品内容の改定や、引受条件の見直しを行っています。また、保険種目ごとに保有限度額を設けるとともに、再保険を活用して、過度なリスクの集中を回避しています。
資産運用リスク	保有資産価値が変動することにより損失を被るリスクや、負債特性に応じた資産管理ができず、結果として不利な条件で流動性を確保せざるを得なくなる、あるいは予定利率が確保できなくなることによって損失を被るリスク	資産運用リスクの統合管理モデルにより、市場リスク、信用リスク、不動産投資リスクに加えて、積立保険などの長期の保険負債について、資産運用利回りが予定利率を下回るリスクも含めて一元的に管理しています。また、信用供与先の管理としては、個別取引ごとに厳正な与信審査を実施するとともに、特定与信先へのリスク集積回避のため、与信先ごとの限度枠管理を行っています。
オペレーショナル・リスク	業務の過程、役職員もしくは保険募集人の活動、もしくはシステムが不適切であること、または外生的な事象により損失を被るリスク	事務リスク、システムリスク、有形資産リスク、労務リスク、風評リスクに分類し、それぞれリスク管理部門を定めてリスク発現の防止および損失の最小化に努めています。
流動性リスク	巨大災害の発生に伴う巨額の保険金支払いによって資金繰りに支障をきたすリスクや、資金繰りリスクの顕在化に伴って、通常よりも著しく不利な価格で多額の資産売却を余儀なくされるリスク	日々の資金繰り管理のほかに、巨大災害発生時の保険金支払いなどの資金流出額を予想し、それに対応できる流動性資産が十分に確保されているかを把握しています。

コーポレート・ガバナンス
http://www.sompo-japan.co.jp/about/company/governance/

リスク管理体制
http://www.sompo-japan.co.jp/about/company/managing_risk/

損保ジャパングループのCSRに対する、社会からの評価・主な受賞

2001年度
- 第10回地球環境大賞「環境大臣賞」受賞
- メセナ大賞2001「メセナ大賞」受賞(名古屋・人形劇場「ひまわりホール」での活動)
- FTSE4Good Index Seriesへの組み入れ

2002年度
- 2002年度企業の社会貢献賞「環境保護賞」受賞
- 第6回環境レポート大賞「優秀賞」「奨励賞」ダブル受賞
- 日本経済新聞社第6回「環境経営度調査」非製造業部門第2位

2003年度
- 第7回環境レポート大賞「持続可能性報告優秀賞」受賞
- 平成15年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰 環境教育部門受賞
- Ethibel Sustainability Indexes への組み入れ
- モーニングスター社会的責任投資株価指数への組み入れ
- 日本経済新聞社第7回「環境経営度調査」非製造業部門第3位

2004年度
- インテグレックス社「企業の誠実さ・透明性(倫理性・社会性)調査」877社中第1位
- 平成16年度均等企業表彰「東京労働局長優良賞」受賞
- 日本経済新聞社「『働きやすい会社』調査 総合ランキング」第8位
- 日経ビジネス「尊敬される会社 CSRランキング」金融機関第1位
- 週刊東洋経済「専門家が注目する『信頼できる会社』」30社にノミネート
- 経営倫理実践研究センター 第2回経営倫理努力賞「共生特別賞」受賞
- 日本経済新聞社第8回「環境経営度調査」非製造業 - 金融部門第2位

2005年度
- 日本経済新聞社「企業の社会的責任(CSR)調査」847社中第22位
- インテグレックス社「企業の誠実さ・透明性(倫理性・社会性)調査」575社中第1位
- 第8回環境報告書賞 サスティナビリティ報告書賞「優良賞」受賞
- (社)企業メセナ協議会「メセナアワード2005文化庁長官賞」受賞

2007年度
- モーニングスターアワード「ファンド・オブ・ザ・イヤー2007」『ぶなの森』が国内株式部門で優秀ファンド賞受賞
- R&Iファンド大賞2007『ぶなの森』が確定拠出年金部門で優秀ファンド賞受賞
- 日本経済新聞社第11回「環境経営度調査」非製造業 - 金融部門第5位(保険会社第1位)
- 英国CDPにおいて「気候変動対策公表先進企業リスト」の1社に選定
- SAM社による企業の持続可能性調査において銀賞を受賞(日本の金融機関で唯一)

2008年度
- R&Iファンド大賞2008『ぶなの森』が投資信託/国内SRIファンド部門で優秀ファンド賞受賞、『未来のちから』が確定拠出年金部門/国内株式型で最優秀ファンド賞受賞
- 英国CDPにおいて「気候変動対策公表先進企業リスト」の1社に選定
- 週刊ダイヤモンド「上場企業温暖化防止貢献度ランキング」で非製造業第1位、総合3位
- 代理店組織との協同でのグリーン購入推進で「グリーン購入大賞 審査員奨励賞」受賞
- 日本経済新聞社第12回「環境経営度調査」非製造業 - 金融部門第3位(保険会社第1位)
- 損保ジャパン中国　遼寧省外商投資企業協会「社会的責任活動優秀企業表彰」で表彰
- 損保ジャパングループが環境大臣から「エコ・ファースト」企業として認定
- 「世界で最も持続可能な100社」(グローバル100)に選出
- SAM社による企業の持続可能性調査において銅賞を受賞(日本の金融機関で唯一)
- 立川ビルが東京都立川市「たちかわ環境賞」テーマ賞を受賞

「世界で最も持続可能な100社*」に選出。
＊Global 100 Most Sustainable Corporations in the World

カナダのコーポレートナイツ社が2009年1月28日に発表した「世界で最も持続可能な100社」に、損保ジャパンは国内保険会社として初めて選出されました。世界の大企業1,800社以上を対象に、環境・社会・ガバナンスに関する取り組みが評価され、上位100社が公表されています。損保ジャパンは、「持続可能性の諸課題が事業戦略の中に統合化されている」ことが高く評価されました。

「世界で最も倫理的な企業*」に選出。
＊2009 World's Most Ethical Companies

米国のエシスフィア・インスティテュート社が2009年4月13日に発表した「世界で最も倫理的な企業」に損保ジャパンが国内金融機関として唯一選出されました。世界100か国以上、35業種の企業を対象に調査され、上位99社が公表されています。

ウェブ上でステークホルダーとコミュニケーション「損保ジャパンCSRコミュニケーションサイト」

CSRコミュニケーションに特化したポータルサイトとして「損保ジャパンCSRコミュニケーションサイト」を開設し、単なる情報発信や、質問への回答にとどまらないステークホルダーとの直接対話を行う場としています。損保ジャパンからも問題提起をして、社会や環境、地域の課題をステークホルダーの皆さまと一緒に考えていきたい、そんな思いで対話を続けてきました。

本レポートに関するご意見やご感想もお寄せください。

損保ジャパンCSRコミュニケーションサイト　http://sompo-japan.stadiams.jp/

損保ジャパングループ「CSRコミュニケーションレポート2009」に対する第三者意見

IIHOE
［人と組織と地球のための国際研究所］
代表者
川北秀人

IIHOE：「地球上のすべての生命にとって、民主的で調和的な発展のために」を目的に1994年に設立されたNPO。主な活動は市民団体・社会事業家のマネジメント支援だが、大手企業のCSR支援も多く手がける。
IIHOE　http://blog.canpan.info/iihoe/（日本語のみ）

当意見は、本報告書の記載内容、および同社グループの商品開発・顧客満足・総務・人事・CSRの担当者へのヒアリングに基づいて執筆しています。

同社グループのCSRへの取り組みは、環境負荷の削減や人的多様性の向上を中心に先駆的に進められ、明確な目標設定に基づく全社的なPDCA（マネジメント・サイクル）の推進体制の整備が着実に進められていると言えます。

本意見の執筆に際して、カスタマーサービス部から年間50万件以上の顧客から寄せられる相談や苦情などへの対応力を高める取り組み、自動車業務部から個人用自動車総合保険『ONE-Step』を例に保険証券や約款のわかりやすさを改善する取り組み、人事部から障碍者雇用の促進と、長時間労働を減らす取り組み、総務部から「紙使用量総合管理計画」の策定と推進状況、経営企画部と損保ジャパン・リスクマネジメント社から事業継続マネジメントの推進状況、革新企画室からリテールビジネスモデル革新プロジェクト（PT-R）のねらいと準備状況、CSR・環境推進室から全社的な推進体制と目標の策定・管理制度や社外からの評価など、各担当者からの2008年度の取り組みの報告を受けた後、今後の進め方に関する質疑応答などをそれぞれ1時間程度、合計7時間にわたって聞き取りと意見交換を行いました。

高く評価すべき点

- 損害保険会社の本業に根差してCSRを推進するために「4つの重点課題」を明示し、2008年度から本社・事務本部の全ての部・室とグループ会社で、CSR実施計画を必須化したこと（p11参照）。今後は各部室・グループ会社の工夫や課題を共有し、現場同士の連携による改善を促す機会を設けることを期待します。
- 顧客から寄せられた声の概要と取り組み状況をまとめた「お客さまの声白書」の発行を継続していること（p54参照）。今後は、苦情の要因や背景を掘り下げて分析するとともに、各部門が積極的かつ連携して取り組みを進めることを期待します。
- 環境大臣に対する「エコ・ファーストの約束」として、二酸化炭素排出量を2020年までに2002年比40.5％以上、2050年までに同56.0％以上削減する中長期目標を明示したこと。2008年度実績ですでに同33％減を実現しており、今後も毎年1％減を継続するという意欲的な目標の設定を、非常に高く評価します。
- 紙の使用（p20-21参照）について、パンフレットやチラシの電子化などにより前年度比8.4％削減するとともに、2009年度から「紙使用量総合管理計画」を策定し、営業部門を含む全社の経費目標にも印刷費・用紙代の削減を盛り込んだこと。他社のモデルとなる包括的な取り組みとして非常に高く評価するとともに、現場の工夫や課題を共有し、連携による改善が進むことを強く期待します。
- 国内外の金融機関に先駆けて、持続可能な発展に向けた国際的なイニシアティブに参加するとともに、ISO26000の策定にも主導的な役割を果たしていること（p10参照）。
- 3割以上の役職員が「ちきゅうくらぶ」に年間1,600万円以上を提供するとともに、協働の森づくり事業をはじめとする地域に根差した社会貢献活動を、代理店とともに実践し続けていること（p48-49参照）。

取り組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点

- 「4つの重点課題」の全社の中期的な成果目標と主要部門の年度目標の策定が進んだこと（p11参照）を受け

て、「中期的な目標→今年度の目標→今年度の取り組み内容→今年度の結果と課題→次年度の目標と重点対策」を明示したPDCA（マネジメント・サイクル）の現場レベルでの拡充を進めること。

- 代理店によるグリーン購入を促進するシステム（p22参照）について、全国約5,600店中の約4割が登録し、その半数以上が利用していることを評価するとともに、同システムに参加しにくい代理店においてもグリーン購入が進むよう、報告・共有されるしくみづくりに期待します。
- 長時間勤務や有給休暇取得率の改善（p65参照）について、正確な労働時間の把握と36協定の限度時間の拡大によって抜本的な改革に着手したことを高く評価するとともに、今後はPT-Rによる業務プロセス効率化の成果が、総労働時間短縮や休暇取得、さらに介護や育児を支援する諸制度の利用へと結びつくことを、強く期待します。
- 障碍を持つ従業員の雇用の促進（p61-62参照）について、全国各地で60名以上を新規採用することによって法定雇用率を充足し、2009年度以降も毎年30名程度の採用目標を掲げていることを評価するとともに、障がいを持つ従業員が職場横断的に交流できるコミュニティの形成を促すこと。

CSRにおける世界的なトップランナーとして、期待したい点

- 自社内での取り組みが進んだことを受けて、グループ内や代理店、顧客というステークホルダーとの連携による取り組みの深化に強く期待します。特に、紙の使用量や従業員の総労働時間など、顧客との接点にある課題について「こういう協力をしてもらえれば、こんな成果に結びつきます」と提案し、成果を報告することも、ステークホルダー・エンゲージメントがより進んだ形です。
- 地域に根差した社会貢献活動として、防犯、防災、エコ安全ドライブなど、リスク・マネジメントに豊富なノウハウを持つ保険会社だからできるテーマの講習の機会が、さらに増えることを期待します。この関連で、中央省庁との連携を強化することによって、全国各地での自治体との協働がより効果的に行われることも期待します。

第三者意見を受けて

取締役専務執行役員
數間 浩喜

私はCSR担当役員として、ご意見・ご指摘をきちんと理解して受け止めるために、2009年6月9日に川北様と直接意見交換をさせていただきました。

川北様には、市民社会組織の視点で2001年度から毎年第三者意見をいただき、今年で9年目となります。近年は、完成したレポートに対する意見書の執筆のみにとどまらず、事前に各部署とも直接対話していただいています。このことが、私たちのCSRを毎年一歩ずつ前に進めていく大きな原動力となってきたことを実感しています。たとえば、かねてご指摘をいただきながらもなかなか抜本的な改革が進んでいなかった、全社的な紙の削減体制（p20-21参照）や障がい者雇用に対する取り組み（p61-62参照）は、ここ1年で大きく動き出しました。

今年は新たな項目として「CSRにおける世界的なトップランナーとして、期待したい点」が加えられ、ステークホルダー・エンゲージメントをさらに進め、顧客接点での取り組みを推進していくことなどについてご意見をいただきました。高い目標ですが、CSRを次の段階へと進めるうえで貴重なご指摘であると受け止めました。現在、当社ではご契約手続きなどを大きく変革する、リテールビジネスモデル革新プロジェクト「PT-R」を進めています。こうした新たなチャレンジを排出CO_2や紙の大幅削減につなげるうえでも、お客さまや代理店をはじめとするステークホルダーと対話を重ね、ご協力をいただきながら共に取り組むという視点がより重要となってくると考えています。

今年も川北様からいただいた数々のご指摘を真摯に受け止め、ステークホルダーの皆さまとともに、より良い未来に向けてたゆまず歩を進めてまいります。

2008年度の第三者意見において「一層の努力を求めたい点」とされた項目に対する損保ジャパングループの取り組みについては、以下の各ページに記載しています。

- **PDCAの確立・拡充**——— p11
- **「紙使用量総合管理計画」の策定と推進**——— p20-21
- **障がいを持つ従業員の雇用の促進**——— p61-62
- **長時間勤務や有給休暇取得率の改善**——— p65

株式会社 損害保険ジャパン

コーポレートコミュニケーション企画部　CSR・環境推進室
〒160-8338 東京都新宿区西新宿1-26-1
TEL.03-3349-9596　FAX.03-3349-3304
Eメール　ECo@sompo-japan.co.jp

CSRコミュニケーションレポート 2009
2009年7月発行

本レポートに関するご意見・ご感想を下記にお寄せください
損保ジャパンCSRコミュニケーションサイト
http://sompo-japan.stadiams.jp/

ECO FIRST

環境大臣に、自らの環境保全に関する取り組みを約束し、環境省から「エコ・ファースト企業」に認定されています

次世代育成支援対策推進法に基づき「次世代の育成に向けて積極的な支援を行う企業」として東京労働局から認定されています

ISO 14001 JACO EC99J1084 UKAS 051

損保ジャパン本社ビルと事務本部ビルでISO14001の認証を取得しています

みんなで止めよう温暖化 チーム・マイナス6%

「チーム・マイナス6%」に参加し、京都議定書における日本の目標「温室効果ガス排出量6%削減」の実現に取り組んでいます

3.9 GREENSTYLE B-(2)-060004

国産材を積極的に使って日本の森林を育てていくことが大切だと考え、林野庁が推進する「木づかい運動」を応援しています

VEGETABLE OIL INK

このレポートの本文は、間伐紙(間伐材10%を含む国産材パルプ70%を使用)と植物油インクを使用しています

(99KF5683) 172061 Ver 3.00